

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CHÂTEAU MONTEBELLO GP CORPORATION  
(FAIRMONT LE CHÂTEAU MONTEBELLO)

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DE L' AUTOMOBILE,  
DE L' AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT ET  
DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA  
(TCA-CANADA) LOCAL 4281

EXPIRANT LE 31 DÉCEMBRE 2013  
(2010 – 2011 – 2012 – 2013)

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	DESCRIPTION	PAGE
1	GROUPE NÉGOCIATEUR.....	1
2	DÉFINITIONS .....	3
3	HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION .....	6
4	GRÈVES ET LOCK-OUT .....	8
5	DROITS DE LA DIRECTION .....	9
6	ACTIVITÉ SYNDICALE .....	10
7	RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	15
8	TAUX DE SALAIRES ET PRIMES .....	17
9	SUPLÉANCE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION .....	19
10	PERFECTIONNEMENT ET AVANCEMENT .....	20
11	CONGÉS FÉRIÉS .....	21
12	VACANCES ANNUELLES .....	24
13	INDEMNISATION DES CONGÉS DE MALADIE .....	27
14	ASSURANCE COLLECTIVE.....	28
15	CONGÉS SOCIAUX OU POUR FONCTION DE JURY .....	31
16	CONGÉS SANS SOLDE .....	33
17	HEURES DE TRAVAIL .....	35
18	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RAPPEL .....	40
19	JOURS DE REPOS .....	42
20	PÉRIODE DE PROBATION.....	43
21	ANCIENNETÉ .....	44
22	RÉDUCTION DU PERSONNEL ET RAPPEL.....	46
23	PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ .....	47
24	ABOLITION DE POSTE ET CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET/OU OPÉRATIONNEL .....	49
25	AFFICHAGE DES POSTES VACANTS .....	51
26	RÉHABILITATION.....	54
27	PROCÉDURE REVENDICATIVE .....	55
28	ARBITRAGE DES GRIEFS .....	58

29	DIVERS .....	60
30	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	66
31	AMÉLIORATION CONTINUE DES RELATIONS DE TRAVAIL .....	71
32	DURÉE DE LA CONVENTION .....	72
	ANNEXE A - CATÉGORIE, CLASSIFICATION ET TAUX DE SALAIRE .....	73
	ANNEXE B - BANQUE DE JOURNÉES DE MALADIE .....	77
	ANNEXE C - MISE EN CANDIDATURE - AFFICHAGE .....	78
	ANNEXE D - FORMULAIRE DE GRIEF .....	79
	ANNEXE E - SALARIÉ SAISONNIER TEMPORAIRE .....	80
	LETTRE D'ENTENTE # 1 - GOLF (HORAIRE MODIFIÉ) .....	82
	LETTRE D'ENTENTE # 2 - GOLF (HORAIRE VARIABLE) .....	83
	LETTRE D'ENTENTE # 3 - SERVICE DE MINI-BUS .....	84
	LETTRE D'ENTENTE # 4 - SALARIÉS SAISONNIERS .....	86
	LETTRE D'ENTENTE # 5 - VALET PARKING .....	87
	LETTRE D'ENTENTE # 6 - POSTES AVEC AFFECTATIONS RÉGULIÈRES .....	88
	LETTRE D'ENTENTE # 7 - PISCINE .....	89
	LETTRE D'ENTENTE # 8 - ASSURANCE LONG-TERME .....	90
	LETTRE D'ENTENTE # 9 - FONDS DE RETRAITE POUR SALARIÉ À POURBOIRE .....	91
	LETTRE D'ENTENTE # 10 - SALARIÉS ÉTUDIANTS .....	92

## Article 1 - GROUPE NÉGOCIATEUR

### 1.1 **Les parties signataires**

(2004) Convention entre la Château Montebello GP Corporation, représentant le Fairmont Château Montebello, province de Québec, ci-après dénommé “la Compagnie” et le Syndicat national de l’automobile, de l’aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), local 4281, ci-après dénommé “le Syndicat”.

### 1.2 (2004) **Règles d’interprétation**

- a) Cette convention est rédigée en français et seul ce texte sera valable dans l’application de cette convention.
- b) Pour les fins d’application de la présente convention collective, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin, sauf tel qu’expressément prévu aux présentes.
- c) Pour les fins d’application de la présente convention collective, tout mot écrit au singulier comprend le pluriel, sauf tel qu’expressément prévu aux présentes.

### 1.3 **Salariés exclus de l’unité de négociation**

(2010) Aucun travail relevant de l’unité de négociation ne peut être accompli pendant la durée de la présente convention collective par un salarié de la Compagnie qui occupe une position exclue de l’unité d’accréditation si cela a pour effet de réduire les heures de travail, de causer une mise à pied, d’empêcher le rappel d’un salarié mis à pied ou l’embauche d’un salarié.

### 1.4 **Poste exclu**

(2007) Les dispositions de la présente convention ne s’appliquent pas aux titulaires des postes exclus, ni de postes similaires qui pourraient être créés pendant la durée de la présente convention, entendu que le président d’unité en sera préalablement avisé.

### 1.5 **Sous-traitance**

(1996) Pendant toute la durée de la présente convention, la Compagnie convient de ne pas confier à un sous-traitant du travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation si tel travail a pour effet d'occasionner des mises à pied ou d'empêcher le rappel au travail de salarié(s) ou d'empêcher l'embauche de nouveaux salariés.

(2007) Cependant, la présente disposition ne restreint pas le droit de la Compagnie de confier à des tiers du travail nécessitant une main-d'œuvre plus spécialisée (ascenseur, système de réfrigération, etc.).

Il est également convenu, que dans le cas de travaux qui doivent être exécutés dans un laps de temps déterminé pour répondre aux besoins de la clientèle, la Compagnie pourra céder de tels travaux à des tiers par sous-contrats.

De plus, la Compagnie peut confier à sous-contrat ou à contrat à forfait les travaux de rénovation et de construction.

Nonobstant les paragraphes précédents, lorsque la Compagnie envisage de donner à sous-contrat du travail présentement effectué par un ou des salariés de l'unité de négociation, il doit :

- a. aviser par écrit le Syndicat dans un délai minimum de trente (30) jours, avant la date prévue d'une telle décision;
- b. rencontrer le Syndicat dans les quinze (15) jours suivant l'avis transmis au Syndicat en ce sens, afin d'expliquer les motifs et les faits d'une telle décision et afin de considérer toute proposition qui ferait en sorte que le travail soit maintenu dans la Compagnie actuelle.
- c. (1998) si suivant a. et b. ci-hauts, la Compagnie décide de procéder à la sous-traitance, les parties se rencontrent afin de permettre à un salarié directement affecté d'exercer son droit d'ancienneté conformément à l'alinéa 24.1.

### 1.6 **Entente particulière**

(2010) Toute entente particulière qui a pour but de modifier les conditions de travail prévues à la présente convention entre un salarié et la Compagnie n'est valable que si elle est approuvée par écrit par les deux (2) parties (Compagnie et Syndicat).

### 1.7 **Reconnaissance**

(2007) La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le représentant exclusif de l'ensemble des salariés, le tout tel que prévu par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail.

## Article 2 - DÉFINITIONS

- 2.1 Les expressions **“accord entre les parties”** et **“d'un commun accord”** se rapportent à toute entente entre les parties survenant pendant la durée de la présente convention par les signataires de la présente convention ou leurs successeurs.
- 2.2 (2001) Le terme **“affectation régulière “** signifie l’attribution d’un poste déterminé à un salarié en vertu de l’application des alinéas 25.1 et 25.3. À moins d’un commun accord écrit entre les parties, une affectation régulière est telle que définie à l’alinéa 17.1.
- 2.3 (2001) Le terme **“assignation “** aux fins de l’application de cette convention collective, signifie la répartition des heures de travail selon les besoins des opérations à l’intérieur d’une journée et/ou de la semaine.
- 2.4 Le terme **“catégorie”** est désigné par les groupes de classifications à l’Annexe “A”;
- 2.5 Le terme **“classification”** est désigné dans l’Annexe “A”;
- 2.6 (1998) Aux fins de l’application de la présente convention collective le terme **“conjoint”** désigne deux (2) personnes de sexe opposé ou du même sexe:
- 1) qui sont mariés et cohabitent; ou
  - 2) qui vivent ensembles maritalement et sont père et mère d’un même enfant; ou
  - 3) qui vivent ensembles maritalement et sont publiquement représentées comme conjoints depuis au moins un (1) an et qui déclarent le nom du conjoint à l’avance ainsi que tout changement au bureau des ressources humaines de l’hôtel.
- 2.7 (2001) Les termes **“Employeur ou Compagnie”**, lorsqu'ils sont utilisés dans la présente convention collective, désigne le Château Montebello.
- 2.8 (1992) Un **“grief”** est défini comme étant toute mésentente relative à l'interprétation et/ou à l'application de la convention collective.
- 2.9 (2007) Un **“grief collectif ou un grief général”** est défini comme étant toute mésentente relative à l'interprétation et/ou à l'application de la convention collective impliquant directement et immédiatement plusieurs salariés ou les parties contractantes en tant que tels.
- 2.10 (2007) Le terme **“mise à pied”** signifie la cessation complète de travail pour une période de cinq (5) jours de travail dans une même semaine de travail telle que définie à l’alinéa 17.3.

- 2.11 (2001) Le terme “**poste**” désigne toute occupation dans une classification régie par les dispositions de la présente convention.
- 2.12 (2001) Le terme “**poste exclu**” désigne toute occupation qui n'est pas régie par les dispositions de la présente convention;
- 2.13 (1998) le terme “**qualification**” désigne la compétence et l'aptitude à remplir efficacement un poste;
- 2.14 (2001) Le terme “**réduction d'heures**” signifie qu'un salarié est assigné à un horaire quotidien ou hebdomadaire qui est moindre que son affectation régulière.
- 2.15 (1996) Le terme “**représentant national**” signifie une personne officiellement reconnue à ce titre ou toute autre personne désignée par le syndicat national.
- 2.16 (2004) Le terme « **salarié** » désigne toute personne ayant des droits à l'ancienneté en vertu de la présente convention.
- 2.17 (1998) Le terme “**salarié en probation**” désigne un salarié qui n'a pas complété sa période de probation conformément aux dispositions de l'alinéa 20.1 de la présente convention.
- 2.18 Le terme « **salarié saisonnier** » désigne toute personne à l'emploi de la Compagnie couvert par l'annexe « E ».
- 2.19 (2004) Le terme “**stagiaire**” désigne une personne non rémunérée et non couverte par la convention collective qui, suite à une formation théorique dans une école, met en pratique les connaissances acquises, à l'intérieur d'un programme spécifique établi entre la Compagnie et l'école. Le stagiaire peut assister et/ou faire de l'observation sur un ou des postes syndiqués. Une liste des stagiaires qui seront en apprentissage sur un ou des postes syndiqués doit être fournie au syndicat et le stagiaire sera identifié sur le plancher.
- 2.20 (2001) Le terme “**vacance temporaire**” désigne toute vacance à un poste occasionnée par une absence temporaire du titulaire ou par son affectation provisoire à un autre poste.

- 2.21 (2010) Le terme « **salarié occasionnel** » désigne un salarié qui est aux études ou qui n'est pas programmée à l'horaire de façon régulière et/ou se rapporte au travail sur appel de l'employeur. Le salarié occasionnel peut avoir des restrictions au niveau de sa disponibilité en autant que celles-ci n'empêchent pas l'employeur de rencontrer les besoins du service.

Un salarié qui est aux études doit être disponible pour le travail durant la période estivale, les congés scolaires, les fins de semaine et les fériés.

Le salarié occasionnel est régi selon les conditions de l'Annexe "E" - Salarié saisonnier.

Un salarié peut faire une demande pour devenir un salarié occasionnel s'il retourne aux études. Il maintient son ancienneté et celle-ci sera ajustée selon le calcul ci-dessous.

Un salarié occasionnel qui obtient un poste régulier se voit créditer une ancienneté basée sur les heures travaillées à raison d'une semaine d'ancienneté pour le nombre d'heures correspondant à la semaine régulière tel que définie à l'alinéa 17.1.

L'utilisation d'un salarié occasionnel ne doit pas avoir pour effet :

- d'empêcher les autres salariés qualifiés de compléter ou de maximiser leurs heures normales de travail ou leur semaine normale de travail;
- d'empêcher le rappel d'un salarié en mise à pied;
- d'empêcher l'application de l'alinéa 25.2.

Le nombre de salariés occasionnels actifs ne doit pas être supérieur à vingt (20) salariés.

Les étudiants actifs à la signature du présent contrat ne feront pas partie de ce nombre et ils seront régis selon la Lettre d'entente # 10 – Salariés étudiants.

- 2.22 (2010) Le terme « **affichage variable** » désigne un affichage de poste en conformité avec l'Article 25 dont les jours de congés et/ou les heures programmées à l'horaire peuvent varier d'une semaine à l'autre.

Le nombre de salariés avec un affichage variable ne doit pas être supérieur à quinze pourcent (15%) du nombre total des salariés couverts par la convention collective. Toutefois à la Catégorie Production alimentaire, le nombre de salariés avec un affichage variable ne pourra pas excéder onze (11) salariés.

### **Article 3 - HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION**

#### **3.1 Harcèlement et discrimination**

(2010) Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, en raison de ses activités syndicales, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Conformément à la loi, il est entendu, entre autres, qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

La Compagnie et le Syndicat conviennent de travailler ensemble dans le but de maintenir un milieu de travail libre de harcèlement conformément à la politique des Hôtels Fairmont. On définit le harcèlement comme étant « des remarques vexatoires répétées ou une conduite irritante répétée dont on sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'elles sont importunes » dépossédant une personne de la dignité et du respect auxquels elle a droit, qui se fonde sur des motifs tels que sexe, handicap, race, couleur, orientation sexuelle ou autre motif de distinction illicite prévu par la législation provinciale sur les droits de la personne. Tous les employés doivent traiter les autres personnes avec courtoisie et considération et doivent manifester leur désapprobation face au harcèlement.

Le lieu de travail comprend toutes les installations de la Compagnie y compris les endroits comme les bureaux, toilettes, salles de repos, cafétérias, vestiaires et salles de conférence.

Le harcèlement peut prendre plusieurs formes : il peut être verbal, physique ou visuel. Il peut impliquer une menace tacite ou implicite, ou être perçu comme une condition d'emploi. Les exemples suivants peuvent être considérés comme des cas de harcèlement; toutefois, ils ne présentent pas nécessairement toutes les formes possibles de harcèlement :

- a. Remarques, plaisanteries, insinuations, gestes ou sarcasmes répétés vexatoires ou méprisants visant le corps, le handicap, le sexe, les origines nationales ou ethniques, la couleur, l'orientation sexuelle ou la citoyenneté;
- b. Blagues, poussées, coups d'épaule, etc., qui gênent ou qui embarrassent;
- c. Affichage ou distribution de photos ou de matériel visuel choquant;
- d. Refus de travailler ou de parler avec un employé en raison de son origine ethnique ou de son sexe;
- e. Conduite physique importune comme les attouchements, les petites tapes, les pincettes, etc.;
- f. Répercussions ou représailles suivant le dépôt d'une plainte ou la participation à une enquête.

3.2 **Ce qui n'est pas du harcèlement**

(2007) On ne peut qualifier de harcèlement l'exercice approprié des responsabilités de direction, de supervision, notamment l'assignation des tâches et des horaires, l'imposition de mesures disciplinaires ou toute conduite qui ne mine pas la dignité de la personne.

3.3 **Affichage de la politique**

(2004) La Compagnie et le Syndicat conviennent d'afficher leur politique respective de prévention du harcèlement dans un endroit accessible aux salariés.

#### **Article 4 - GRÈVES ET LOCK-OUT**

- 4.1 (1996) Il est convenu que, pendant la durée de la présente convention, la Compagnie ne provoquera pas de lock-out et que le Syndicat ne provoquera ni grève ni autre force d'action collective destinée à faire cesser ou à interrompre d'une manière quelconque l'exploitation de l'hôtel conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.

*Note* Toute action contraire constitue une violation du Code du Travail, alinéas 107 et 108.

**Article 5 - DROITS DE LA DIRECTION**

- 5.1 (1996) Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement afin d'assurer l'efficacité et la rentabilité de ses opérations et de plus, elle conserve tous les droits et privilèges, sujet aux seules restrictions imposées par les lois ou par la présente convention.

**Article 6 - ACTIVITÉ SYNDICALE**  
(1996)

- 6.1 **Tableau d'affichage et boîtes de distribution**  
(2007) La Compagnie met à la disposition exclusive du Syndicat un (1) tableau d'affichage ainsi que quatre (4) boîtes de distribution près du pointeau du personnel. De plus, un panneau avec porte document situé dans le passage à côté des deux (2) panneaux syndicaux est à la disposition du Syndicat..
- 6.2 **Documentation affichée et/ou distribuée**  
(2004) Le Syndicat aura le droit d'afficher sur le tableau des avis de convocation aux assemblées et tout autre avis. Le Syndicat peut afficher et/ou distribuer tout avis ou document de nature syndicale et relié directement à l'opération du Local 4281. De plus, il est entendu que tout document affiché doit être signé par un membre du comité exécutif du Syndicat et que tel document ne peut contenir des propos qui portent préjudice à la Compagnie ou à un membre de son personnel, ni ne peut nuire à l'opération de l'hôtel et de ses facilités. Le Syndicat et les salariés doivent faire en sorte que ces documents ne circulent pas dans les endroits, où a accès la clientèle de l'établissement.
- 6.3 **Délégué syndical**  
(1998) La Compagnie reconnaît le droit au Syndicat de nommer un délégué syndical dans chaque catégorie d'emploi apparaissant à l'Annexe « A ». Chaque délégué peut avoir un substitut, de sa catégorie, qui le remplace en cas d'absence. Le Syndicat doit informer par écrit la Compagnie dès la signature de la présente convention, des noms des délégués et de leurs substituts avec la catégorie qu'ils représentent ainsi que tout changement qui peut survenir par la suite. Seuls les délégués dont les noms auront été fournis à la Compagnie seront reconnus par celle-ci et ce, à l'intérieur de leur propre catégorie.
- 6.4 **Droit de quitter son poste de travail**  
(2004) Si les impératifs de son service le permettent et après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, laquelle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable, le délégué syndical pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire régulier afin d'aider les salariés de sa catégorie, lors de l'application des dispositions prévues aux alinéas 27.1 et 27.2 première (1<sup>ière</sup>) étape et 6.12.
- 6.5 **Comité exécutif du syndicat local**  
Le Syndicat fait parvenir, par écrit à la Compagnie, les noms des officiers du local couverts par le certificat d'accréditation, des membres faisant partie du comité syndical et de leurs substituts. Il avise sans délai la Compagnie par écrit de tout changement qui se produit subséquemment.

#### 6.6 **Absence pour fonction syndicale**

Le salarié appelé à interrompre son service pour occuper un poste que le Syndicat lui confie dans ses cadres recevra de la Compagnie une autorisation d'absence non rémunérée pour la durée de ses fonctions syndicales et il continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant cette période.

À l'expiration de ses fonctions syndicales, dans les trente (30) jours qui suivent, le salarié reprendra le service de la Compagnie avec le classement correspondant à sa compétence et à son ancienneté.

#### 6.7 a) **Absence du comité exécutif pour assemblées générales**

(2004) Sur demande écrite au directeur des ressources humaines de l'hôtel, les salariés, dans la limite de cinq (5), qui assistent aux assemblées générales du Syndicat, doivent obtenir un congé sans déduction de salaire. Ce congé doit être demandé au moins dix (10) jours à l'avance.

La Compagnie se rembourse en déduisant directement des cotisations syndicales les montants versés en salaire, en pourboire et autres avantages ainsi que cinq pour-cent (5%) de frais administratifs.

#### b) **Absences pour assemblées générales**

(2010) Le Syndicat peut tenir un maximum d'une (1) assemblée générale par année de calendrier en temps normal et un maximum de deux (2) assemblées durant l'année de renouvellement de la convention collective et ce, durant les heures régulières de travail et sans perte de salaire, à la condition que les parties conviennent du moment et de la durée de chaque assemblée laquelle ne pourra excéder quatre-vingt-dix (90) minutes.

À cette fin, la Compagnie met à la disposition du Syndicat une salle convenable disponible sur les lieux de travail. Il est entendu qu'un nombre suffisant de salariés sera maintenu en fonction de façon à ce que les opérations normales ne soient pas affectées.

#### 6.8 **Participation aux réunions**

(1998) Sur rendez-vous, un représentant national et/ou le président de la section locale pourra participer à toutes réunions conjointes entre les parties.

6.9 **Congé sans solde pour activité syndicale**

(1998) La Compagnie pourra accorder à un ou des salariés désignés par le Syndicat, un ou des congés sans solde pour activités syndicales. Ces congés pourront être accordés à condition de recevoir un préavis de dix (10) jours ouvrables précédant l'affichage de l'horaire pour lequel la libération est demandée. Le Syndicat doit, dans son préavis, donner le nom des salariés concernés ainsi que les dates du début et de la fin de chaque congé sollicité. Ces congés ne pourront être refusés sans motif valable.

Chaque congé peut être échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour du congé. Le calendrier de cet échelonnement devra être indiqué dans le préavis signifié par le Syndicat.

(2004) Ces congés sont limités, au même moment, à un maximum de quatre (4) salariés, pas plus d'un (1) par classification, et l'ensemble total des jours d'absence ne peut toutefois excéder cinquante (50) jours de calendrier au cours d'une même année de convention, ces jours n'étant pas cumulatifs d'une année à l'autre.

(2004) La Compagnie se rembourse en déduisant directement des cotisations syndicales les montants versés en salaire, en pourboire et autres avantages ainsi que cinq (5%) pour-cent de frais administratifs.

6.10 **Congés-éducation payés (CEP)**

(2001) La Compagnie convient de verser deux cents (0.02\$) par heure travaillée par salarié représenté par les TCA dans un fonds spécial visant à offrir des congés-éducation payés. La Compagnie verse ladite somme tous les trois mois dans les trente (30) jours qui suivent la fin du trimestre pour qu'elle soit déposée dans un fonds en fiducie constitué par les TCA à cette fin, et les remises sont payables et libellées à l'ordre du :

Fonds de formation en congés-éducation payés des TCA  
a/s CAW-TCA, Canada  
205 Placer Court  
Toronto, Ontario  
M2H 3H9

Les congés-éducation payés sont demandés et accordés conformément aux dispositions de la présente convention collective sous réserve des besoins de fonctionnement du service.

Un congé sans traitement est accordé à un (1) membre de l'unité de négociation à la fois choisi par le Syndicat pour assister à un programme d'éducation offert par les TCA au Centre familial d'éducation des TCA à Port Elgin, Ontario.

#### 6.10 (suite)

Tel congé doit faire l'objet d'une demande écrite émanant du représentant officiel et soumise au directeur des ressources humaines au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Cette demande, si elle est approuvée, est accordée par écrit et peut porter sur au plus vingt (20) jours de classe (plus le temps de déplacement si nécessaire).

Il est entendu qu'un salarié en congé sans traitement est également régi par les dispositions en vigueur de la convention collective qui ont trait à l'accumulation continue de l'ancienneté et/ou à l'admissibilité aux prestations de services de santé applicables.

#### 6.11 **Local syndical**

(2010) La Compagnie met à la disposition du Syndicat un local fermé à clé et de dimension convenable situé à l'intérieur de l'hôtel. La Compagnie prêtera au Syndicat un pupitre et deux chaises lesquels demeureront la propriété de la Compagnie. Une ligne téléphonique pourra être installée à la charge du Syndicat.

Il est aussi entendu que le droit d'accès au local ci-présent mentionné sera immédiatement retiré advenant un arrêt de travail (grèves et/ou lock-out) légal/illégal.

#### 6.12 **Nouveau salarié**

(2007) Un représentant du Syndicat sera invité à rencontrer les nouveaux salariés à la fin de chaque orientation de ceux-ci. Pour ce faire, le délégué sera libéré de ses fonctions en conformité avec l'alinéa 6.4 et ce, pour un maximum de quarante-cinq minutes (45) minutes.

#### 6.13 **Comité syndical**

(2010) La Compagnie reconnaît que le comité syndical composé de deux (2) délégués et du président est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris la préparation des négociations, les négociations et la conclusion pour le renouvellement de la présente convention.

Les membres du comité syndical sont mandatés pour assurer le suivi des griefs faits en conformité avec l'article 27 de la convention collective et, s'il y a lieu, rencontrer à cet effet le salarié concerné ou, s'il s'agit d'un groupe, le représentant des salariés concernés.

Il est entendu que ces salariés peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour toutes les dites rencontres de négociation avec la Compagnie relatives au renouvellement de la convention collective. Lorsqu'un salarié d'une classification dite à pourboire fait partie du comité de négociation, le salaire applicable sera la moyenne des salaires des salariés non à pourboire faisant partie du dit comité.

6.14 **Rencontre entre les parties**

(2007) À la demande de l'une ou l'autre des parties et après entente, une rencontre sera tenue sans perte de salaire, entre la Compagnie et un ou deux représentant(s) du Syndicat, afin de discuter de questions relatives à l'interprétation et l'application de la convention collective.

(2010) Lorsqu'un salarié d'une classification dite à pourboires fait partie du comité, le salaire applicable sera la moyenne des salaires des salariés non à pourboires faisant partie du dit comité.

6.15 **Permis d'absence**

(2007) Pour les besoins du travail du comité syndical, la Compagnie allouera au salarié, désigné par le Syndicat, une journée par semaine (équivalent à huit (8) heures) sans rémunération.

Le Syndicat avisera le bureau des ressources humaines au plus tard le lundi 16:00 heures avant l'affichage des horaires, le nom du salarié désigné ainsi que la journée de libération. Cette libération ne doit pas nuire aux besoins du service. À défaut, aucune libération ne sera permise.

## **Article 7 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES**

- 7.1 a) **Procédure de retenue**  
(1998) Tel que stipulé au Code du Travail de la province de Québec, la Compagnie s'engage à déduire de la paie de chaque salarié régi par cette convention, une somme équivalant à la cotisation syndicale et dans le cas des nouveaux salariés, le droit d'adhésion, et à remettre le total de ces déductions par chèque, avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel les cotisations ont été déduites, au secrétaire trésorier de la section locale 4281 du Syndicat ainsi qu'un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié, le nom de celui-ci et son numéro de groupe.
- b) **Liste des salariés**  
(2010) De plus, la Compagnie fournira au syndicat national, au cours du mois de février de chaque année, l'information suivante: nom, adresse, taux de salaire et code postal de chaque salarié à l'emploi de la Compagnie.
- c) **Condition de maintien d'emploi**  
Comme condition du maintien de leur emploi, les nouveaux salariés embauchés par la Compagnie doivent devenir membres du Syndicat et le demeurer pendant la durée de cette convention collective. Les salariés actuellement membres du Syndicat doivent eux aussi demeurer membres pendant la durée de cette convention collective.
- 7.2 **Début de la retenue**  
(1998) La retenue est effectuée à partir de l'entrée en fonction à un poste régi par la présente convention.
- 7.3 **Prélèvements prioritaires**  
Sont effectuées avant les retenues des cotisations syndicales, les retenues exigées actuellement ou ultérieurement par la loi, celles destinées au paiement ou au remboursement de la Compagnie et celles faites au titre d'un régime de retraite.
- 7.4 **Responsabilité de la Compagnie**  
La Compagnie n'assume aucune responsabilité, financière ou autre, face au Syndicat ou aux salariés en cas d'omission ou d'erreur dans les retenues ou dans leur versement au Syndicat. Cependant, en cas d'erreur de retenue sur le salaire d'un salarié, la Compagnie procédera à la rectification lors d'un versement ultérieur. La responsabilité de la Compagnie à l'égard de toute somme déduite conformément aux dispositions du présent article expirera dès la remise des sommes dues au représentant du Syndicat désigné à cet effet.

7.5 **Poursuite**

En cas de poursuite contre une partie ou toutes les parties à la présente convention portant sur des retenues opérées ou devant être opérées par la Compagnie conformément au paragraphe 7.1, les deux (2) parties collaboreront pleinement à la défense. Chaque partie assumera le coût de sa propre défense mais si des conseillers sont engagés à la demande du Syndicat, leurs honoraires seront à sa charge. Dans tous les autres cas, le Syndicat indemniserà et mettra la Compagnie à couvert de tous dommages, frais, pertes, responsabilités ou dépenses résultant des opérations de retenue sur les feuilles de paie.

7.6 **T-4**

(1998) Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

## **Article 8 - TAUX DE SALAIRES ET PRIMES**

### **8.1 Salaire applicable**

Sous réserve des dispositions de la présente convention, les taux de salaires énoncés à l'Annexe « A » s'appliquent à tous les salariés, sans exception, pendant la durée de la présente convention.

### **8.2 Prime (toiture)**

(1998) Les salariés demandés à travailler sur les toitures de la propriété de l'hôtel seront payés un dollar et vingt-cinq cents (1.25\$) supplémentaires par heure.

### **8.3 Prime de nuit**

(1998) Tout salarié qui travaille sur l'équipe de nuit, c'est-à-dire dont la majorité des heures régulières de travail se situe entre 23h00 et 7h00, a droit à une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure pour chaque heure régulière travaillée.

(2001) Il est de plus convenu que cette prime est ajoutée lors du paiement des vacances en conformité avec l'alinéa 12.4 et des congés fériés tel que prévu dans la présente convention collective aux alinéas 11.2 et 11.8.

### **8.4 Prime pour animaux**

(2007) La Compagnie convient de maintenir sa pratique actuelle d'une prime de cinq dollars (5.00\$) en ce qui a trait au client avec un chien ou un chat de compagnie dans la chambre. Le salarié doit le rapporter à son chef de service pour avoir droit à la prime.

### **8.5 Prime de formateur**

(1998) Le salarié qui assume le rôle d'entraîner un nouveau salarié à la demande de la Compagnie, voit son taux horaire majoré de cinquante cents (0.50\$) l'heure pour chaque heure où il agit à titre de formateur.

### **8.6 Couteaux de cuisine**

(2010) La Compagnie consent à payer sur la période de paie #25 de l'année courante une prime de quatre-vingts dollars (80,00\$) à tout salarié régulier ayant complété un (1) an de service dans une classification de la catégorie de la production alimentaire.

De plus, la Compagnie consent à rembourser sur présentation de pièces justificatives, à tout salarié régulier ayant complété un (1) an de service dans une classification de la catégorie de la production alimentaire, cent pour cent (100%) du coût d'achat pour le remplacement de couteau exigé par la Compagnie, le tout jusqu'à concurrence d'un quatre-vingts dollars (80,00\$) additionnel par année. Le couteau brisé ou usé sera remis à la Compagnie.

8.7 **Lit pliant (cot)**

Le/la préposé(e) aux chambres reçoit une prime de deux dollars (2,00\$) pour chaque lit pliant ("cot") à refaire dans la chambre.

8.8 **Souliers de sécurité**

(2010) Une fois par année, soit le 15 décembre de chaque année, la Compagnie consent à rembourser sur présentation de pièces justificatives, à tout salarié régulier ayant complété un (1) an de service dans les catégories de l'entretien technique, de la production alimentaire, de l'économat et des classifications de magasinier et équipier banquets, chasseur, portier chasseur, cent pour cent (100%) du coût d'achat d'une (1) paire de souliers sécuritaires ou bottines sécuritaires, le tout jusqu'à concurrence de quatre-vingt-cinq dollars (85,00\$).

Pour le salarié régulier ayant complété un (1) de service dans les classifications de préposé terrain de golf et préposé/terrain hôtel/aménagement paysager, la Compagnie consent à rembourser sur présentation de pièces justificatives, cent pour cent (100%) du coût d'achat d'une (1) paire de souliers sécuritaires ou bottines sécuritaires, le tout jusqu'à concurrence de soixante-cinq dollars (65,00\$).

Le choix du type de souliers sécuritaires et bottes sécuritaires est déterminé par la Compagnie.

Le port de tels souliers sécuritaires ou bottines sécuritaires est obligatoire pour tous les salariés visés.

8.9 **Prime pour affectations fractionnées**

Un salarié travaillant à des affectations fractionnées se verra accorder une prime de vingt-cinq cents (0.25\$) pour chaque heure travaillée.

## **Article 9 - SUPPLÉANCE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

### **9.1 Affectation temporaire à un poste mieux rémunéré**

Le salarié temporairement affecté à un poste mieux rémunéré pour une période de quatre (4) heures ou plus, qui en remplit toutes les fonctions et en assume toutes les responsabilités, est rémunéré au taux le plus élevé pour la journée entière. Si l'affectation temporaire dure moins de quatre (4) heures mais plus d'une (1) heure, il reçoit le salaire plus élevé pour chaque minute de travail. Le fait d'assister un salarié mieux rémunéré par suite d'un surcroît de travail momentané ne constitue pas une affectation temporaire à un poste mieux rémunéré.

### **9.2 Affectation temporaire à un poste moins rémunéré**

Un salarié temporairement affecté à un poste moins payé garde la rémunération de son poste ordinaire.

### **9.3 Taux de salaire (nouvelle classification ou poste)**

(2007) Lorsqu'une nouvelle classification ou un nouveau poste est établi au sein du groupe négociateur ou lorsqu'une classification ou un poste présent est modifié substantiellement, le taux de salaire est fixé par la Compagnie et le Syndicat est averti.

S'il n'y a pas d'accord, le différend sera soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 28 de la convention collective.

### **9.4 Taux d'embauche**

(2010) Tous les nouveaux salariés, à la discrétion de la direction, recevront quinze pour-cent (15%) de moins que le salaire listé à l'Annexe "A" pour les premiers douze (12) mois de service.

## **Article 10 - PERFECTIONNEMENT ET AVANCEMENT**

### **10.1 Familiarisation avec d'autres postes**

On doit encourager les salariés à se familiariser avec les fonctions d'autres postes de l'hôtel. On leur en fournira l'occasion durant leurs temps libres et pendant les heures normales de travail, à condition que leurs occupations n'en souffrent pas. La direction peut également prendre des dispositions pour que les salariés intéressés puissent changer d'occupation l'un avec l'autre pour de courtes périodes sans que le taux de leur rémunération en soit modifié.

(1998) La Compagnie informera le Syndicat des échanges de postes entre les salariés, en vertu du présent alinéa.

### **10.2 Réunion de formation**

a) (1994) Lorsqu'un salarié, à la demande de la Compagnie, doit assister à une réunion de formation, il est rémunéré pour le temps requis et son indemnité est calculée au taux de son salaire horaire régulier.

b) (2001) Le salarié qui est en vacances, en absence autorisée ou en jour de repos assigné à l'horaire, ne peut être contraint de se présenter à une réunion de formation.

### **10.3 Formation**

(2004) La Compagnie reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation professionnelle pour différents groupes de salariés.

Le Syndicat communique, par écrit à la Compagnie, la formation professionnelle qu'il souhaiterait pour ses membres. Cette formation doit être pour le perfectionnement des salariés et en lien direct avec les activités de la Compagnie.

Les programmes de formation sont établis par la Compagnie, compte tenu des priorités de l'entreprise et des budgets disponibles.

Sur demande du Syndicat, la Compagnie lui fournit un bilan des cours de formation donnés aux salariés durant l'année courante.

## Article 11 - CONGÉS FÉRIÉS

### 11.1 a) Liste de Congés

(2004) La Compagnie accorde, en conformité avec les dispositions du présent article, à chaque salarié éligible, les congés fériés suivants :

1. Jour de l'An (1<sup>er</sup> janvier)
2. Fête du Patrimoine (3<sup>ème</sup> lundi de février)
3. Vendredi Saint
4. Lundi de Pâques
5. Fête internationale des travailleurs (1<sup>er</sup> mai)
6. Fête Nationale du Québec (24 juin)
7. Fête du Canada (1<sup>er</sup> juillet)
8. Premier lundi d'août
9. Fête du Travail (1<sup>er</sup> lundi de septembre)
10. Action de Grâce (2<sup>ème</sup> lundi d'octobre)
11. Jour du Souvenir (11 novembre)
12. Noël (25 décembre)

Cependant et en conformité avec les dispositions de l'alinéa 11.2, un accord pourra prévoir la substitution par un autre jour de n'importe lequel des congés susmentionnés. L'ancienneté sera le facteur déterminant dans ces cas.

### b) Congé mobile

(2004) Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un congé mobile par année, sans perte de salaire, qu'il peut prendre à une date convenue avec son chef de service.

### 11.2 Congé compensatoire pour le salarié tenu de travailler

(1996) Le salarié tenu de travailler un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 11.1, pour lequel il a droit au congé payé prévu aux alinéas 11.6 et 11.7, se voit accorder, en remplacement, un jour de congé payé à son taux horaire, pour le nombre d'heures qui constitue son assignation dans les trente (30) jours qui précèdent ou les trente (30) jours suivant le jour férié. Si désiré par le salarié, ce jour de congé sera consécutif à ses jours de repos. Le jour en remplacement sera désigné par un commun accord entre le salarié et le chef de la catégorie dans les délais prévus. Néanmoins, un salarié qui le désire peut exiger d'avoir double indemnité pour toutes heures travaillées ce jour "fériel", au lieu d'une journée en remplacement.

### 11.3 Préavis

Les salariés éligibles tenus de travailler pendant un des jours susmentionnés auront quarante-huit (48) heures d'avis et bénéficieront, en remplacement, d'un autre jour de congé payé.

- 11.4 **Jour de repos et vacances**  
(1998) Lorsqu'un jour férié visé à l'alinéa 11.1 coïncide avec un jour de congé hebdomadaire assigné à l'horaire, ou un jour de congé annuel, le salarié sera considéré comme étant en service ce jour-là.
- 11.5 **Absence sans autorisation**  
(1996) Les salariés qui doivent être en service un des jours ci-haut mentionnés et qui ne se présentent pas au travail seront considérés comme absents sans autorisation, à l'exception des provisions à l'alinéa 11.7.
- 11.6 **Salarié éligible au congé**  
Pour avoir droit à un congé payé, le salarié doit compter quarante (40) jours de service rémunérés au cours d'une période de douze (12) mois depuis sa dernière entrée en fonction à la Compagnie et avoir effectué un jour de service rémunéré dans les sept (7) jours précédant immédiatement le jour férié ou un autre jour de service rémunéré dans les sept (7) jours suivant immédiatement le jour férié.
- 11.7 **Salarié absent**  
(2007) Le salarié dont la maladie ou une blessure non indemnisée par la Commission des accidents du travail empêche d'exécuter la journée nécessaire de service rémunéré pendant les sept (7) jours précédant ou suivant immédiatement le jour férié aura droit à ce congé payé.
- 11.8 **Accumulation des congés compensatoires**  
(2010) Un salarié, qui doit travailler un jour férié et qui ne désire pas de journée compensatoire payée dans les délais prévus à l'alinéa 11.2, pourra, si la demande par écrit a été faite en même temps que ses vacances annuelles, accumuler, une fois par année, jusqu'à cinq (5) jours de congé compensatoires payés avec ses vacances annuelles ou une partie de celles-ci. Ces congés compensatoires, lorsque autorisés avec ses vacances, ne seront pas modifiés à moins d'entente entre le salarié et son superviseur. De plus, ces journées devront être prises dans l'année où elles ont été accumulées.

11.9 **Substitution de congé pour pratique religieuse**

(1998) Dans le but d'accommoder une journée justifiable reliée avec la pratique religieuse d'un salarié, et sans nuire aux opérations, un salarié qui est éligible en vertu des dispositions prévues au présent article (Congés fériés), pourra, à l'exception de la "Fête Nationale", substituer un jour de fête chômé ci-haut mentionné à l'alinéa 11.1 a), pour une autre journée, lorsque requis pour la pratique de sa religion.

Cette demande doit être faite par écrit au chef de service, le plus tôt possible sans toutefois être inférieure à trois (3) semaines avant la date honorant la dite journée énumérée à l'alinéa 11.1 a).

Les parties sont en accord pour que l'énoncé ci-haut mentionné n'ajoute aucune autre journée à celles déjà prévues au présent article (Congés fériés).

11.10 **Congés fériés (salariés à pourboire) :**

(2004) Excluant le congé férié pour la Fête Nationale du Québec (parce que prévu par la loi provinciale), pour les onze (11) autres congés fériés et le congé mobile, la Compagnie ajoutera pour chaque heure régulière travaillée un montant équivalent aux pourboires comme suit :

Il établira une moyenne des pourboires qui apparaissent sur le relevé d'impôt provincial de l'année précédente. Le total des pourboires divisé par le total de toutes les heures de l'année précédente (exemple : en 2003 \$16,000. de pourboires divisés par 2146 heures = \$7.46). Cette moyenne horaire est appliquée sur chaque heure régulière travaillée le jour du congé éligible en vertu des dispositions de l'Article 11 - Congés fériés (exemple : 8 heures travaillées multipliées par \$7.46 = \$59.68).

## Article 12 - VACANCES ANNUELLES

### 12.1 Période de référence et période de prise de vacances

(2004) La période de référence donnant droit à des vacances s'établit sur une période de douze (12) mois commençant le 1<sup>er</sup> janvier et se terminant le 31 décembre.

Les vacances doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année qui suit la période de référence.

### 12.2 (2004) Choix des vacances et ratio

a) (2007) La Compagnie avise le salarié de la durée du congé annuel auquel il a droit au plus tard le 15 janvier de l'année en cours. Pour l'attribution des vacances, préférence est donnée aux salariés qui font leur demande avant le 1<sup>er</sup> mars, par ordre d'ancienneté au sein de leur catégorie respective. Le salarié qui néglige de faire sa demande avant le 1<sup>er</sup> mars doit prendre son congé annuel au moment fixé par la Compagnie, sauf entente contraire.

Un bulletin est affiché au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, indiquant la date des vacances de chaque salarié et sauf entente contraire, le salarié doit prendre ses vacances au moment indiqué.

b) Soixante-quinze pour-cent (75%) des salariés par classification peuvent se voir accorder des vacances pendant la période du 15 mai au 15 octobre.

La balance des vacances sera accordée durant les autres périodes de l'année en tenant compte des besoins du service.

(2010) La Compagnie accorde les vacances dans chaque classification par ancienneté et la Compagnie ne peut refuser des vacances quand elle a la relève pour assurer le service à la clientèle. Il est entendu que la relève ne doit pas occasionner d'heures supplémentaires. Deux (2) préposées aux chambres pourront prendre leurs vacances en même temps si les impératifs du service le permettent.

Toutefois, excluant la catégorie approvisionnement/comptabilité, un salarié ne peut se voir refuser une demande de vacances à l'extérieur de la période du 15 mai au 15 octobre s'il n'y a pas un autre salarié dans sa catégorie en vacances en même temps. On ne peut refuser deux (2) salariés dans la même catégorie s'ils ne viennent pas de la même classification et qu'il y a la relève pour assurer le service à la clientèle. Il est entendu que la relève ne doit pas occasionner d'heures supplémentaires.

Sur demande, une liste des périodes de vacances allouées aux salariés sera remise au président d'unité.

### 12.3 **Durée des vacances et indemnité**

(2007) Au 31 décembre de l'année de référence, un salarié aura droit au nombre de jours de vacances et à l'indemnité correspondant à ses années continues de service avec la Compagnie selon la grille suivante :

<b>Année(s) de service</b>	<b>Nombre de semaine de vacances</b>	<b>% indemnité*</b>
1 an et moins	1 jour par mois, maximum 10 jours	4%
1 an	2	4%
3 ans	3	6%
8 ans	4	8%
14 ans	5	10%
24 ans	6	12%

\* (2010) L'indemnité est calculée par le pourcentage applicable du salaire gagné pendant l'année de référence. Pour les salariés à pourboire, le pourcentage applicable des pourboires déclarés durant l'année de référence est aussi inclus dans le calcul de l'indemnité. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la Compagnie utilise le montant des pourboires qui apparaissent sur le relevé provincial de l'année précédente.

### 12.4 **Paiement de l'indemnité et réduction volontaire du temps de vacances**

(2007) La paie de vacances est remise en même temps que la dernière paie du salarié précédant son départ pour ses vacances annuelles. Malgré ce qui précède, si le salarié désire recevoir sa paie de vacances selon l'ordre normal des paies, il doit en aviser la Compagnie par écrit au moins quinze (15) jours avant sa dernière paie précédant son départ pour ses vacances annuelles.

Le salarié qui se qualifie pour quatre (4) semaines de vacances et plus peut demander de voir sa période de vacances diminuée afin que l'indemnité de vacances calculées en pourcentage (%) soit approximativement similaire au salaire régulier qu'il gagne normalement à quarante (40) heures semaine. Cependant, le salarié doit prendre un minimum de trois (3) semaines et cette demande doit être faite avant le 1<sup>er</sup> mars.

Le salarié qui se qualifie pour trois (3) semaines de vacances peut aussi demander de diminuer son temps de vacances à deux (2) semaines si les conditions du paragraphe précédent s'appliquent.

#### 12.5 **Fin du lien d'emploi**

- a) (2004) Si un salarié prend sa retraite, est congédié par suite d'invalidité ou démissionne en bonne et due forme, alors qu'il a droit à des vacances payées prévu à l'alinéa 12.3, il peut prendre ses vacances avant son départ ou, à défaut en recevoir l'indemnité. En cas de décès, les sommes correspondantes seront versées aux héritiers légaux.
- b) (1994) Lorsqu'un salarié quitte de son propre gré ou est congédié pour une raison valable et qu'il est plus tard rappelé en service, il est considéré comme nouveau salarié et n'acquiert de droits aux vacances annuelles qu'à partir de son réemploi.

#### 12.6 **Salarié mis à pied**

Le salarié mis à pied peut, sur demande, être indemnisé pour les vacances qui lui étaient dues au début de l'année et qu'il n'a pas encore prises. S'il n'est pas rappelé en service au cours de l'année et s'il en fait la demande, il est indemnisé pour les vacances qui pourraient lui revenir au début de l'année suivante.

#### 12.7 **Vacances interrompues pour cause de maladie ou accident**

(1996) Un salarié qui, avant ou pendant ses vacances annuelles, devient malade ou est victime d'un accident l'empêchant de prendre ses vacances et que ce salarié est éligible à la couverture de la rente hebdomadaire prévue à l'article 14, pourra sur présentation des pièces justificatives exigées par le directeur des ressources humaines déplacer ses vacances à une période ultérieure, en tenant compte des disponibilités et des besoins du service.

## **Article 13 - INDEMNISATION DES CONGÉS DE MALADIE**

### **13.1 Avis à la Compagnie et pièce justificative**

(2004), tout cas de maladie doit être signalé à son supérieur immédiat ou à défaut au directeur en devoir au moins deux (2) heures avant l'heure normale d'entrée en service du salarié dans la mesure du possible.

(2001) Dans le cas d'abus flagrant, la Compagnie pourra, quand elle le juge nécessaire, exiger une pièce justificative. Dans le cas d'expertise médicale requise par la Compagnie, le coût de l'expertise médicale sera au frais de la Compagnie.

### **13.2 Jours de maladie**

(2010) À compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, tout salarié régulier ayant complété un (1) an de service continu comme salarié régulier au 31 décembre précédent, se voit créditer une banque de congé-maladie à raison d'une (1) journée pour chaque quarante-deux (42) jours réguliers de travail jusqu'à un maximum de six (6) jours de congé-maladie par année. Les jours de vacances et les jours de congés fériés seront considérés comme des jours réguliers de travail.

(2001) Le salarié régulier peut utiliser les crédits de jours de maladie qu'il a en banque pour compenser la perte de salaire régulier en cas d'absence pour maladie. Il a droit au paiement de tels jours de congé-maladie à compter de la première (1<sup>ère</sup>) journée d'absence à l'intérieur de son horaire de travail jusqu'à l'épuisement de sa banque de congé-maladie.

(2010) Il est entendu qu'un salarié qui se prévaut des dispositions prévues au présent alinéa sera rémunéré à raison de cent pour cent (100%) de son taux horaire pour les heures ainsi payées pour les trois (3) premières journées et à raison de cinquante pour cent (50%) de son taux horaire pour les heures ainsi payées pour la balance des journées. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les quatre (4) premières journées seront payées à raison de cent pour cent (100%) de son taux horaire et à raison de cinquante pour cent (50%) de son taux horaire pour les heures ainsi payées pour la balance des journées. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les cinq (5) premières journées seront payées à raison de cent pour cent (100%) de son taux horaire et à raison de cinquante pour cent (50%) de son taux horaire pour les heures ainsi payées pour la journée subséquente.

(2010) Il est de plus entendu, qu'un salarié qui a encore en banque des jours de congé-maladie tels que prévus à l'Annexe « B », doit en premier lieu utiliser ceux-ci avant de se prévaloir des dispositions prévues à cet article.

(2010) Un salarié pourra, avec la dernière période de paie de l'année courante, se faire rembourser jusqu'à concurrence de deux (2) journées de congé-maladie non prises au pourcentage applicable. Pour le salarié couvert par l'Annexe « B », le même principe s'applique.

## Article 14 - ASSURANCE COLLECTIVE

### 14.1 Plan d'assurance et éligibilité

- a) (2010) Les salariés éligibles du Château Montebello auront droit aux bénéfiques, dont les modalités sont énoncées dans la brochure intitulée « Fairmont Le Château Montebello, aperçu des bénéfiques pour collègues syndiqués » présentement en vigueur ou toute version subséquente, modifiée ou remplacée. Il est convenu que les conditions et termes seront régis et administrés par la compagnie d'assurance.
- b) (2001) Un salarié qui au 1<sup>er</sup> mai 2001 n'est pas éligible, pourra le devenir en maintenant une moyenne de quarante-huit (48) heures rémunérées par période de paie et ce, pour une période de quatre-vingt dix (90) jours. Pour les salariés éligibles avant le 1<sup>er</sup> mai 2001, la pratique passée en ce qui a trait à l'éligibilité sera maintenue.
- c) (2010) Par la suite, une période d'évaluation se fera à tous les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier et le salarié qui n'a pas maintenu une moyenne de quarante-huit (48) heures rémunérées par période de paie, pourra maintenir ses bénéfiques à condition que celui-ci défraie cent pour cent (100%) des coûts de la prime mensuelle et que celle-ci soit payée dans son entier le premier (1<sup>er</sup>) de chaque mois. Le salarié qui n'a pas maintenu ses bénéfiques devra, à la fin de la période de trois (3) mois, se rendre à nouveau éligible en vertu du présent paragraphe.
- d) (2001) Les absences pour les raisons suivantes n'affecteront pas le calcul :
- le salarié qui reçoit des prestations en vertu de la garantie rente hebdomadaire, suite à une maladie ou accident;
  - absence suite à une maladie ou un accident autre que celles reconnues par la C.S.S.T., jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
  - le salarié qui est en absence suite à une maladie ou un accident reconnues par la C.S.S.T., jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
  - mise à pied pour une période équivalente à la durée de son service continu sans excéder douze (12) mois;
  - congé de maternité jusqu'à concurrence de 18 semaines.

#### 14.2 Période d'attente

(2001) Les salariés éligibles auront droit aux bénéfices suivants une fois la période d'attente complétée:

*Période d'attente:*

Assurance-vie	- 3 mois
Assurance mort et mutilation accidentelles	- 3 mois
Garantie soins médicaux supplémentaires	- 3 mois
Garantie soins hospitaliers supplémentaires	- 3 mois
Rente hebdomadaire	- 3 mois
Assurance vision	- 3 mois
Garantie soins dentaires	- 6 mois

Il est entendu que les bénéfices prendront effet le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois qui suit la fin de la période d'attente.

#### 14.3 Partage des primes

(2007) La Compagnie contribuera au paiement mensuel de la prime pour chaque salarié éligible comme suit:

Assurance-vie	- 85%
Assurance mort et mutilation accidentelles	- 85%
Rente hebdomadaire	- 85%
Garantie soins médicaux supplémentaires	- 70%
Garantie soins hospitaliers supplémentaires	- 70%
Garantie soins dentaires	- 70%
Assurance vision	- 70%

Chaque salarié éligible contribue au paiement de la prime, qui est déduite sur sa paie un (1) mois à l'avance, comme suit:

Assurance-vie	- 15%
Assurance mort et mutilation accidentelles	- 15%
Rente hebdomadaire	- 15%
Garantie soins médicaux supplémentaires	- 30%
Garantie soins hospitaliers supplémentaires	- 30%
Garantie soins dentaires	- 30%
Assurance vision	- 30%

Les parties conviennent de faire le partage des primes ci-haut dans le but de favoriser les déductions fiscales. Il est entendu que le totale du partage de l'ensemble des primes respectera la séparation ci-haut. Cet exercice est fait à chaque fois qu'une prime change.

14.4 **Maintien des bénéfices en période de mise à pied**

(1996) Chaque salarié éligible, qui compte à son actif un (1) an de service sans interruption et qui est en situation de mise à pied, pourra maintenir ses bénéfices comme prévu au programme de prévoyance à l'exception de la "Rente hebdomadaire" pour une période maximale de six (6) mois à condition que celui-ci défraie cent pour-cent (100%) des coûts de la prime mensuelle et que celle-ci soit payée dans son entier le 1<sup>er</sup> de chaque mois.

14.5 **Assurance salaire pour le salarié à pourboire**

(1998) Pour le salarié à pourboires, l'indemnité de l'assurance salaire ne sera pas inférieure à celle prévue par l'assurance emploi.

## **Article 15 - CONGÉS SOCIAUX OU POUR FONCTION DE JURY**

### **15.1 Deuil**

(2001) Le salarié, qui a complété sa période de probation, pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire régulier, pour les heures pour lesquelles il était assigné à l'horaire et aurait normalement travaillé n'eut été de l'événement donnant lieu au congé :

- jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à partir du décès de son conjoint ou d'un de ses enfants;
- jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables consécutifs à partir du décès de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère;
- un (1) jour ouvrable lors du décès de son grand-père ou de sa grand-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

(2007) Cette absence devant lui permettre de s'occuper des formalités, d'assister aux obsèques et de satisfaire aux obligations qui auraient nécessité une absence. Un salarié peut demander de reporter l'une des journées ci-haut mentionnées lorsque les obsèques ne sont pas prévues dans les jours consécutifs au décès.

### **15.2 Mariage**

(2001) Un salarié ayant avisé le bureau des ressources humaines au moins une (1) semaine à l'avance aura droit à une (1) journée d'absence sans perte de salaire régulier, pour les heures pour lesquelles il était assigné à l'horaire et aurait normalement travaillé le jour de son mariage.

### **15.3 Naissance ou adoption**

(1992) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié a complété sa période de probation.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Le salarié doit aviser la Compagnie de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées sans salaire.

15.4 **Jury**

(2001) Un salarié ayant complété une (1) année de service, qui est appelé à faire partie d'un jury, sera rémunéré à son salaire horaire normal (comme affiché sur l'horaire), moins le montant qui lui est versé comme juré, pour une période d'un (1) mois seulement.

Le salarié doit fournir à la Compagnie un document de Cour indiquant les montants versés et les jours où il a servi comme juré.

15.5 **Salarié déjà en congé**

Il est convenu que les permis d'absence susmentionnés ne s'appliquent pas lorsque le salarié est déjà en congé ou absence prévue par la présente convention collective.

15.6 **Pièces justificatives**

(1992) Dans tous les cas prévus au présent article, la Compagnie peut exiger des pièces justificatives lors du retour du salarié.

15.7 **Congés sociaux (Salariés à pourboires) (2010)**

À compter de la signature de la présente convention collective, pour le paiement des congés sociaux prévus au présent alinéa, la Compagnie ajoutera un montant équivalent aux pourboires comme suit :

Il établira une moyenne des pourboires qui apparaissent sur le relevé d'impôt provincial de l'année précédente. Le total des pourboires divisé par le total de toutes les heures de l'année précédente (exemple : en 2010, \$16,000 de pourboires divisés par 2146 heures = \$7.46). Cette moyenne horaire est appliquée sur chaque heure pour laquelle le salarié était assigné à l'horaire et aurait normalement travaillé n'eut été de l'évènement donnant lieu au congé.

## Article 16 - CONGÉS SANS SOLDE

### 16.1 Demande de congé sans solde

(1998) Un salarié qui a deux (2) ans de service continu obtient un congé d'absence sans solde pour une période maximale de six (6) mois consécutifs. Toutefois, lorsque le congé est pour fins de formation reliée directement au secteur hôtelier, ce congé pourra être accordé pour une période maximale de douze (12) mois consécutifs.

Le salarié doit en faire la demande, par écrit, au directeur des ressources humaines ou son représentant, avec copie au Syndicat, dans les trente (30) jours qui précèdent la prise du congé. La demande doit indiquer la durée du congé désiré ainsi que la ou les raison(s) justifiant une telle demande.

Un tel congé sans solde sera accordé sous réserve des dispositions suivantes:

- a) que le salarié n'ait pas bénéficié d'un tel congé durant les deux (2) dernières années où il était à l'emploi de la Compagnie;
- b) qu'il n'y ait pas plus d'un salarié de la même classification à l'intérieur d'une catégorie en congé en même temps. Dans le cas où il y a plus de vingt (20) salariés dans la même classification à l'intérieur d'une catégorie, il peut y avoir un salarié en formation et un salarié en absence autorisée en même temps;
- c) le congé est accordé en priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté;
- d) que le congé ne soit pas accordé pour travailler chez un autre employeur. Il est entendu que le salarié qui détient sa propre entreprise ne sera pas considéré comme un autre employeur pour la présente application;
- e) que la Compagnie soit en mesure de remplacer le salarié pour la durée du congé dans les délais de trente (30) jours prévus ci-haut.

Trente (30) jours avant l'expiration du congé, le salarié peut faire la demande au directeur des ressources humaines de prolonger le dit congé. Le congé peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.

### 16.2 Réponse à la demande

(1998) Le directeur des ressources humaines ou son représentant donne une réponse par écrit au salarié dans les sept (7) jours qui suivent la réception de la demande ou plus tôt si les circonstances l'exigent. Copie de cette réponse est transmise au Syndicat.

16.3 **Maintien de l'ancienneté et de l'assurance-groupe**

(1996) Pendant son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté et bénéficie, à l'exception de la garantie rente hebdomadaire, de l'assurance-groupe pour une durée maximale de six (6) mois consécutifs, le tout selon les règles d'admissibilité et d'administration du régime d'assurance-groupe des salariés du Château Montebello, en autant qu'il assume la totalité des primes. Il ne bénéficie d'aucun autre avantage prévu à la convention collective à moins d'indication particulière.

16.4 **Retour après le congé**

(1998) À son retour au travail, après un congé sans solde, le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait à son départ avec tous les droits et privilèges s'y rattachant et tels que prévus à la présente convention.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, la Compagnie doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

(1998) Le salarié qui ne peut retourner au travail à l'expiration de l'absence autorisée, doit justifier par des motifs valables qu'il en est empêché par maladie ou autre.

## **Article 17 - HEURES DE TRAVAIL**

### **17.1 Journée de travail**

- a) Sauf sous stipulation contraire, la journée de travail est de huit (8) heures consécutives, à l'exclusion de la pause repas, et la semaine est de quarante (40) heures.
- b) Pour le personnel de la comptabilité, la journée de travail est de sept heures et demie (7½) par jour et de trente-sept heures et demie (37½) par semaine.
- c) (2001) Pour le salarié qui occupe la classification de préposé aux chambres, la journée de travail est de sept (7) heures par jour et de trente-cinq (35) heures par semaine.
- d) (2007) Pour le salarié qui occupe la classification d'aide cuisinier(ère) de service à la cafétéria, cuisine du golf, barman golf et piscine extérieure, la journée de travail pourra, selon les besoins de l'opération, être de dix (10) heures consécutives, à l'exclusion de la pause repas, et la semaine sera de quarante (40) heures.
- e) (2004) Attendu que dans le cadre de remplacement des jours de repos du barman de service, un salarié pourra être assigné à des affectations fractionnées, comportant un minimum de huit (8) heures de travail réparties sur douze (12) heures consécutives au cours de la journée, les affectations fractionnées sont limitées à deux (2) tours de service avec un minimum de deux (2) heures par tour de service, et au moins deux (2) heures entre chaque tour de service.

### **17.2 Planification de l'horaire de travail**

(2007) Les heures régulières de travail sont planifiées à l'horaire en fonction des besoins du service en tenant compte de l'affectation régulière et du formulaire de déplacement prévu à l'alinéa 17.5. Pour les salariés qui n'ont pas une affectation avec des heures ou jours de repos prédéterminés, les heures régulières sont assignées par ancienneté.

Aucune assignation de moins de quatre (4) heures ne sera permise et un salarié ne peut être forcé de modifier son horaire de travail pour diminuer ses heures supplémentaires.

Une fois l'horaire affiché, elle reste fixe à moins de modification suite à l'application de l'alinéa 17.4.

### **17.3 Affichage de l'horaire**

L'horaire de service d'un salarié doit être assigné et les horaires de travail doivent être affichés dans chaque catégorie, au plus tard à 16h00, le mercredi pour la semaine de travail qui débute le vendredi qui suit, et une copie devra être remise au président d'unité.

#### 17.4 **Modification d'horaire**

(2004) L'horaire de travail d'un salarié ne sera pas modifié à moins de lui donner un avis préalable de quarante-huit (48) heures sauf pour des cas d'extrême urgence du à des circonstances imprévues ou suite à l'application du paragraphe e) de l'alinéa 17.5.

L'horaire de travail qui est modifié en vertu du présent alinéa sera remis au président d'unité pour fins d'information.

(2007) Indépendamment de ce qui précède, pour le salarié à pourboires embauché après le 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'avis préalable mentionné ci-haut est de vingt-quatre (24) heures.

#### 17.5 **Formulaire de déplacement**

(2004) Le salarié qui a terminé sa période de probation peut, dans le but de compléter sa semaine régulière de travail dans l'éventualité d'une réduction d'heures ou d'une mise à pied, remplir un formulaire de déplacement. Le salarié peut, de façon volontaire, maximiser ses heures régulières les jours de congé de son assignation régulière. Lors de la planification de l'horaire, la Compagnie doit tenir compte de l'ancienneté et du formulaire de déplacement selon la procédure et les conditions suivantes :

- a) (2010) Le salarié doit remplir le formulaire de déplacement trois fois par année (15 janvier, 15 mai, 15 septembre) et le remettre à son chef de service. Ce formulaire demeurera en vigueur jusqu'à la prochaine échéance tel que ci-avant prévue. Si le salarié ne remplit pas un nouveau formulaire de déplacement aux dates prévues, l'ancien formulaire de déplacement est automatiquement annulé.
- b) (2010) Le salarié doit posséder immédiatement les qualifications requises du poste dans lequel il veut compléter ses heures régulières. Il peut déplacer un poste mieux rémunéré en autant qu'il possède immédiatement les qualifications requises et qu'il a soit déjà occupé le poste ou reçu la formation pertinente sans avoir nécessairement occupé le poste; dans le cas, où le salarié a reçu la formation pertinente sans avoir nécessairement occupé le poste, celui-ci aura droit à une période de familiarisation jusqu'à un maximum de dix (10) jours de services rémunérés.
- c) Le salarié est assigné à l'horaire à la place d'un salarié ayant moins d'ancienneté et ce, pour la durée du quart de travail, comme suit:
  - i) pour du travail dans sa catégorie. À défaut de pouvoir le faire dû au manque d'ancienneté ou de qualifications;
  - ii) pour du travail dans une classification d'une autre catégorie.
- d) Le déplacement ne doit pas comporter le paiement d'heures supplémentaires.
- e) (2010) Le salarié qui bénéficie de cet alinéa ne peut, par voie de grief, réclamer le paiement des heures qu'il aurait effectuées dans sa classification initiale suite à un changement d'horaire. Cependant, suite à un changement subséquent dans les besoins de l'opération après l'affichage des horaires, le salarié doit réintégrer son poste initial de travail, sauf si la réintégration nuit aux besoins des opérations.

- 17.6 **Ajout d'heures régulières après l'affichage de l'horaire**  
(2004) Lorsqu'il y a des heures régulières qui s'ajoutent suivant l'affichage de l'horaire le mercredi à 16h00, la Compagnie programme à l'horaire le salarié qualifié de la classification qui n'est pas programmé et qui travaille normalement sur ce quart de travail (am, pm, soir, nuit). À défaut, la Compagnie programme un autre salarié qualifié de la classification qui n'est pas programmé à l'horaire.
- 17.7 **Présence au travail**  
Le salarié en affectation régulière qui se présente au travail doit terminer sa journée, à moins qu'il demande et obtienne la permission de quitter le travail. Dans ce cas le salarié, qui quitte le travail est rémunéré au taux horaire de son salaire pour le temps fait au cours de la journée.
- 17.8 **Pause repas**
- a) (1994) La durée des pauses repas ne doit pas être inférieure à trente (30) minutes ni supérieure à une (1) heure, sauf sous entente contraire.
  - b) Le salarié aura une pause repas assignée après les deux (2) premières heures et avant les deux (2) dernières heures de son assignation.
  - c) (1996) Dans les cas d'urgence, le travail qu'un salarié peut être appelé à fournir durant la pause repas est rémunéré au taux horaire de son salaire et on doit lui accorder, aussitôt que possible, une pause de vingt (20) à trente (30) minutes qui n'est pas déduite de son salaire.
  - d) La direction de l'hôtel peut établir des affectations quotidiennes comportant huit (8) heures consécutives de travail sans pause-repas à condition d'accorder au salarié une pause de vingt (20) minutes qui n'est pas déduite de son salaire.
- 17.9 **Pause repos**  
Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée pour chaque quatre (4) heures de service.

**17.10 Modification à une affectation régulière**

(2004) Les affectations régulières commencent à heure fixe et cela ne peut être modifié à moins que le poste soit déclaré aboli selon les provisions de l'alinéa 25.12.

(2007) Indépendamment du premier paragraphe, le salarié qui a une affectation régulière de huit (8) heures par jour qui occupe une classification dans l'une des catégories suivantes (*Service alimentaire & Boisson, Production alimentaire, Économat*) ou qui occupe l'une des classifications suivantes (*chasseur, chef équipier ou équipier affecté aux banquets et conventions*), peut voir son affectation régulière déplacée de deux (2) heures et moins en lui donnant un avis préalable de quarante-huit (48) heures. L'employeur fait un changement afin de satisfaire les besoins de service à la clientèle et il doit, sur demande, en fournir les explications au salarié affecté. À défaut de donner l'avis, le salarié reçoit son salaire de base majoré de cinquante pour-cent (50%) pour les heures modifiées.

**17.11 Changement d'horaire avec un autre salarié**

(1998) Lorsque plusieurs postes d'une même classification comportent des horaires différents au cours d'une même journée, il est permis aux titulaires, sous réserve d'approbation par le ou les chefs de service concernés, de passer d'une équipe à une autre une (1) fois la semaine.

**17.12 Repos entre deux quarts**

(2001) Une période minimale de neuf (9) heures peut être exigée par le salarié entre la fin de son quart régulier de travail et le début du quart de travail suivant où il est assigné à l'horaire.

**17.13 Codes d'absence pour les horaires**

(2004) En autant que le système le permet, la Compagnie convient de standardiser les codes utilisés pour signaler la non-programmation d'un salarié à l'horaire dû à une absence tel un congé sans solde, un congé de maladie ainsi que toute autre absence prévue à la convention collective. De plus, la Compagnie transmet au Syndicat la liste des codes à utiliser ainsi que tout changement à la liste.

#### 17.14 **Semaine de quatre (4) jours**

(2007) Un salarié peut pour des motifs reliés à sa santé, à son âge, à sa situation familiale ou pour d'autres raisons particulières, convenues entre les parties, demander d'être assigné à un horaire hebdomadaire de quatre (4) jours.

Une telle demande est faite par écrit par le salarié au directeur des ressources humaines et elle fait état de la réduction de jours demandée de même que la période de temps pour laquelle telle réduction est demandée étant entendu que cette période ne peut être inférieure à trois (3) mois.

(2010) Cette demande est accordée prioritairement par ancienneté, à ceux qui en font la demande, sauf s'il est impossible pour la Compagnie de remplacer le salarié qui a fait la demande de réduction de jours de travail. Cette entente doit prévoir la période visée et le Syndicat en reçoit une copie.

Un salarié qui bénéficie d'une telle réduction ne peut occuper aucun autre emploi à défaut de quoi l'entente est automatiquement annulée.

Lorsque l'Employeur doit faire travailler une cinquième (5<sup>ième</sup>) journée un salarié qui bénéficie du présent alinéa, il utilise en priorité les salariés qui ne réclament pas des prestations de la régie des rentes du Québec indépendamment de l'ancienneté.

(2010) Le salarié qui bénéficie d'un horaire de quatre (4) jours semaine qui change d'affectation, de poste ou de classification doit refaire une demande conformément au présent alinéa.

## **Article 18 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RAPPEL**

### **18.1 Majoration et pause repas**

(1994) Les salariés, qui doivent effectuer des heures supplémentaires immédiatement avant et/ou après leur journée de travail, recevront pour ces heures supplémentaires le salaire de base majoré de cinquante pour-cent (50%). Après avoir accompli deux (2) heures supplémentaires une pause repas d'une demi (1/2) heure payée leur sera accordée.

### **18.2 Travailler durant un jour de congé assigné**

Les salariés, qui doivent travailler pendant leur journée assignée de congé, recevront le salaire de base majoré de cinquante pour-cent (50%) pour le nombre d'heures de leur affectation régulière.

### **18.3 Heures supplémentaires non-consécutives à l'assignation régulières**

Les salariés rappelés pour effectuer des heures supplémentaires mais non immédiatement avant et après leur journée de travail régulière, recevront pour ces heures supplémentaires le taux de base majoré de cinquante pour-cent (50%) pour les heures supplémentaires effectuées, un minimum de quatre (4) heures au taux majoré étant assuré.

### **18.4 Assignation des heures supplémentaires**

(2001) L'acceptation du rappel en heures supplémentaires est volontaire. Les salariés devront être rappelés en temps supplémentaire par ordre d'ancienneté dans l'ordre suivant:

- a) dans la classification du lieu de travail;
- b) dans la classification;
- c) dans la catégorie;

pourvu que le salarié possède les qualifications voulues. Toutefois, s'il n'y a aucun salarié qualifié de disponible, le salarié qualifié ayant le moins d'ancienneté ne pourra refuser.

### **18.5 Temps supplémentaire au taux régulier**

(2001) Le temps supplémentaire est rémunéré au taux du salaire horaire de base du salarié, lorsqu'il découle :

- a) de la réglementation de l'ancienneté, ou
- b) d'un changement d'équipe, pourvu que ce changement soit fait d'un commun accord.

18.6 **Banque de temps supplémentaire**

(1998) Un salarié qui effectue plus de deux (2) heures supplémentaires durant une période de paie, qui en fait la demande avant la fin de cette période à son supérieur immédiat, a droit de recevoir en paiement des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente, en tenant compte du taux d'heure supplémentaire applicable. Le salarié peut reprendre en journée ou demi-journée, ledit crédit de congé pour heures supplémentaires après entente avec son supérieur immédiat.

À cet effet, les crédits de congé qui n'auront pas été pris ou monnayés au plus tard à la période de paie #25 de l'année courante sont payés avec la dernière paie de l'année courante.

## **Article 19 - JOURS DE REPOS**

- 19.1 **Deux (2) jours de repos**  
(2004) Tout salarié assigné à une affectation régulière a droit à deux (2) jours consécutifs et fixes de repos par semaine.
- 19.2 **Changement des jours de repos**  
Tout changement dans les jours de repos entraîne un changement des affectations et le salarié affecté peut exercer ses droits d'ancienneté en vertu de l'alinéa 24.1.
- 19.3 **Travailler durant un jour de congé assigné**  
(1992) Le salarié, qui doit travailler durant ses jours de repos, sera rémunéré d'après l'alinéa 18.2.

## Article 20 - PÉRIODE DE PROBATION

- 20.1 **Durée de la période de probation et les droits des parties**  
(1998) La personne qui compte moins de quarante (40) jours de service rémunérés pour la Compagnie est considérée en probation. Pendant cette période, la Compagnie peut, à son entière discrétion, mettre fin au service de la personne en probation. Si la personne est gardée au service de la Compagnie, elle devient salariée et son ancienneté est rétroactive à la date du début de sa période de probation. De plus, une personne en période de probation a droit à tous les recours prévus à la présente convention collective, sauf qu'il ne peut contester un congédiement.
- 20.2 **Rappel de salarié en mise à pied ou en réductions d'heures**  
(1998) Aucun salarié en entraînement, sauf en doublure, ou dans sa période de probation, ou en stage, ne sera permis s'il y a une (1) ou des mises à pied ou des réductions d'heures dans la classification concernée.
- 20.3 **Liste des nouveaux salariés**  
(1998) À tous les mois, la Compagnie fournit au Syndicat une liste des nouveaux salariés incluant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, le lieu de travail, la classification, le statut, ainsi que la date d'embauche de chacun.

## Article 21 - ANCIENNETÉ

### 21.1 **Ancienneté générale**

Aux fins de promotion et de rétrogradation, tous les salariés régis par la présente convention forment un groupe d'ancienneté.

### 21.2 **Application de l'ancienneté**

(1994) Les salariés doivent posséder la compétence pour remplir leurs fonctions, à compétences suffisantes, l'ancienneté sera le facteur déterminant dans les cas de licenciement, de réintégration, de promotion et de rétrogradation.

### 21.3 **Détermination de la date d'ancienneté**

(1992) En conformité avec l'application des dispositions énoncées à l'alinéa 20.1, l'ancienneté d'un salarié est constituée par la durée de ses services auprès de la Compagnie à compter de la date de sa dernière entrée en fonction à un poste régi par la présente convention; c'est à compter de cette dernière date que l'on calculera son ancienneté.

### 21.4 **Affichage de la liste d'ancienneté**

(2007) La liste d'ancienneté est révisée et affichée au plus tard le 31 janvier, le 31 juillet et le 31 octobre de chaque année. Elle portera le nom, la classification et la date de la dernière entrée en fonction des salariés avec la Compagnie. Un exemplaire de la liste d'ancienneté est transmis au Syndicat.

### 21.5 **Contestation et correction de la date**

(1998) Toute contestation relative à l'ancienneté reconnue à un salarié doit être soumise par écrit dans les soixante (60) jours de la date d'affichage. Si une erreur est démontrée, par un salarié ou par le représentant local du Syndicat, on corrigera cette erreur; après correction, la date d'ancienneté convenue sera définitive. Aucun changement ne sera apporté au rang actuel d'ancienneté d'un salarié sans l'accord du représentant national du Syndicat et du directeur des ressources humaines.

### 21.6 **Promotion ou mutation permanente à un poste exclu**

(2007) Le salarié promu ou muté à un poste non régi par la convention, après la signature de la présente convention collective, ne peut exercer qu'une seule fois ses droits d'ancienneté dans les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de la date de sa promotion ou de sa mutation pour retourner à son ancien poste mais non plus tard. Après cette période, le salarié perd son ancienneté.

### 21.7 **Promotion ou mutation temporaire à un poste exclu**

(2010) Un salarié peut être promu ou muté à un poste non régi par la convention pour un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de travail cumulatifs par année de calendrier. Durant cette période, le salarié peut exercer ses droits d'ancienneté pour retourner à son ancien poste mais non plus tard.

- 21.8 **Application de l'ancienneté lorsqu'un salarié est libéré d'un poste exclu**  
(1996) Lorsqu'un salarié occupant un poste non régi par la convention, tel que défini en 21.6, et est libéré de ce poste par la Compagnie, à l'intérieur de la période mentionnée, il peut, dans les cinq (5) jours et non plus tard, exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir un poste vacant pour lequel il est qualifié. Si aucun poste pour lequel il est qualifié n'est disponible à ce moment, il peut indiquer dans les cinq (5) jours qui suivent mais non plus tard, son intention d'exercer ses droits d'ancienneté pour tout poste qui pourrait devenir vacant et pour lequel il est qualifié.
- 21.9 **Ancienneté privilégiée pour le président d'unité**  
(2001) L'ancienneté privilégiée est accordée au président de l'unité syndicale dans tous les cas de mise à pied ou de réduction d'heures en autant qu'il peut accomplir le travail disponible.

## **Article 22 - RÉDUCTION DU PERSONNEL ET RAPPEL**

### **22.1 Préavis**

(1992) Un préavis de réduction de personnel d'au moins vingt-quatre (24) heures doit être donné aux salariés pour une réduction de moins de cinq (5) jours de travail et de soixante-douze (72) heures lors d'une mise à pied de cinq (5) jours de travail dans une même semaine.

### **22.2 Procédure de rappel**

(1998) La Compagnie sera tenue de faire les rappels et d'aviser le salarié affecté et devra l'informer des procédures à suivre pour son rappel et ses droits de déplacement, s'il y a lieu.

### **22.3 Mise à jour des coordonnées**

(1994) Pour fins de rappel, le salarié doit déposer par écrit au bureau des ressources humaines son nom, adresse et numéro de téléphone et aviser ce service de tout changement qui pourrait survenir.

### **22.4 Réduction du personnel**

(2004) Toute réduction du personnel tiendra compte de l'ancienneté des salariés en fonction de leur assignation régulière et de leur classification à l'intérieur de leur catégorie.

La Compagnie doit appliquer le formulaire de déplacement lors de réduction du personnel

### **22.5 Application de l'ancienneté pour le rappel**

(1998) Les salariés mis à pied sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté, à condition d'avoir les qualifications voulues pour accomplir le travail disponible. Le salarié qui n'est pas en jour de repos et n'étant pas assigné à l'horaire pour travailler et qui est rappelé au travail, sera rémunéré à son taux régulier.

### **22.6 Demande de délai pour un rappel**

Le salarié mis à pied se verra accorder un délai de quarante (40) jours ouvrables, sans perte d'ancienneté, à condition toutefois:

- 1) que l'on sache de façon précise que la durée de son travail ne dépassera pas quarante (40) jours ouvrables;
- 2) et qu'il y ait d'autres salariés qualifiés ayant moins d'ancienneté et qui sont disponibles au sein des salariés mis à pied;
- 3) qu'une demande soit présentée par écrit à la direction de l'hôtel, sur réception de l'avis de rappel, pour solliciter le délai.

## **Article 23 - PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ**

- 23.1 **Le salarié qui néglige d'exercer ses droits d'ancienneté**  
Le salarié déplacé ou dont le poste est aboli, qui néglige d'exercer ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions des alinéas 24.1 et 24.2 perd ses droits et son nom est biffé de la liste d'ancienneté.
- 23.2 **Le salarié qui ne se présente pas au travail suite à un déplacement**  
(2010) Le salarié mis à pied, déplacé ou dont le poste est aboli conformément à l'alinéa 25.12 qui, après avoir fait son choix en complétant le formulaire de déplacement, ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la date de son choix, perd ses droits et son nom est biffé de la liste d'ancienneté.
- 23.3 **Le salarié qui ne se présente pas au travail suite à un rappel**  
(1998) Le salarié mis à pied qui néglige de se présenter au travail, à l'exception des dispositions de l'alinéa 22.6, après avoir été convoqué par l'une ou l'autre des façons suivantes: en personne, par lettre recommandée, par télégramme ou téléphone personnel et qui ne donne pas, par écrit, des raisons satisfaisantes dans les sept (7) jours qui suivent la convocation, son nom sera biffé de la liste d'ancienneté.
- 23.4 **Le salarié qui ne se présente pas au travail suite à une absence autorisée**  
Sous réserve des dispositions de l'article 16, le salarié qui néglige de se présenter au travail à la fin d'une absence autorisée, ou avant, perd ses droits d'ancienneté.
- 23.5 **Congédiement d'un poste exclu**  
(1992) Lorsqu'un salarié occupant un poste exclu n'est pas libéré de ce poste, tel que stipulé à l'alinéa 21.6, mais est congédié par la Compagnie pour cause, il perd ses droits et son nom est biffé de la liste d'ancienneté.
- 23.6 **Nom rayé de la liste d'ancienneté et perte d'emploi**  
Tout salarié qui perd son ancienneté aura son nom rayé de la liste d'ancienneté et perdra son emploi.

### 23.7 **Perte d'ancienneté**

(2004) Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- 1- abandon volontaire de son emploi;
- 2- mise à pied pour une période équivalant à la durée de son service continu sans excéder douze (12) mois;
- 3- (2007) dans le cas d'une absence suite à une maladie ou un accident autre que celles reconnues par la C.S.S.T., le salarié conserve son ancienneté pour une période équivalant à la durée de son service continu sans excéder trente-six (36) mois;
- 4- absence sans motif valable et justifiable envers la Compagnie excédant trois (3) jours consécutifs assignés à l'horaire pour le salarié à moins d'incapacité d'aviser pour une raison médicale justifiable dont il devra faire preuve lors de son retour au travail;
- 5- congédiement pour cause juste et suffisante;
- 6- dans le cas de fermeture temporaire de l'hôtel, le salarié conserve son ancienneté pour une période équivalant à la durée de son service continu sans excéder vingt-quatre (24) mois.

**Article 24 - ABOLITION DE POSTE ET CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET/OU  
OPÉRATIONNEL**

**24.1 Droit de déplacement**

- a) (2004) Le salarié dont le poste est aboli peut faire valoir ses droits dans un poste de sa catégorie pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui à condition toutefois d'avoir les qualifications voulues pour accomplir le travail.
- b) (2010) Le salarié qui veut déplacer doit compléter le formulaire de déplacement et le remettre au bureau des ressources humaines dans les sept (7) jours, excluant samedi, dimanche et les jours fériés, de l'abolition de son poste.
- c) Le salarié doit invoquer ses droits d'ancienneté au sein d'un poste dans sa catégorie ou une autre catégorie à condition d'avoir les qualifications voulues pour remplir les fonctions.
- d) Le salarié, qui fait valoir ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions du présent article, doit formuler son choix par écrit dans les délais requis, et il doit commencer à travailler à son nouveau poste dans les cinq (5) jours suivant son choix, à moins d'empêchement sérieux pour cause de maladie ou d'absence autorisée.

**24.2 Changement technologique**

(2004) La Compagnie convient, lors de changements techniques, technologiques ou d'une modification dans la structure ou dans le système administratif de la compagnie ou dans les procédés de travail dont l'effet serait de modifier la nature du travail des salariés, de permettre aux salariés affectés de s'adapter aux dits changements. Dans l'éventualité où le salarié ne peut s'adapter aux dits changements, il peut suivant l'abolition de son poste déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans toute autre catégorie de son choix selon les dispositions prévues dans la convention collective.

**24.3 Avis préalable**

(2004) La Compagnie informe par écrit le président d'unité et le salarié concerné par un changement prévu à l'alinéa 24.2 au moins trente (30) jours à l'avance. Cet avis doit comprendre la nature du changement et la date à laquelle la Compagnie se propose d'effectuer ce changement.

**24.4 Période d'entraînement et d'essai suite à un changement technologique**

(2004) Dans l'éventualité de changement technologique qui modifie sensiblement la nature du travail d'un salarié, la Compagnie permettra aux salariés affectés d'acquérir les qualifications requises pour maintenir un emploi en leur donnant une période d'entraînement suffisante, compte tenu des circonstances et, ne devant pas excéder soixante (60) jours de service rémunérés et cela, jusqu'à concurrence de trois (3) essais.

#### 24.5 **Changement opérationnel à un poste et période d'adaptation**

(2004) Lorsqu'une classification ou un poste voit ses tâches modifiées de façon significative, une copie de l'affichage doit être transmise au Syndicat avant l'affichage.

La Compagnie permettra aux salariés affectés de s'adapter aux dits changements. Pour ce faire, le salarié a une période d'adaptation suffisante, compte tenu des circonstances, ne devant pas excéder trente (30) jours de service rémunérés.

Advenant qu'un tel salarié est incapable de s'adapter dans les délais requis, il pourrait alors se prévaloir des dispositions de l'alinéa 24.1.

#### 24.6 **Indemnité de départ**

(2010) Le salarié qui compte cinq (5) années ou plus de service rémunéré et dont le poste est aboli à la suite d'un changement d'ordre technologique ou opérationnel exercera ses droits d'ancienneté pour déplacer un salarié de moindre ancienneté, s'il est qualifié pour ce poste. Si ce salarié ne peut exercer ses droits d'ancienneté, il peut mettre un terme à son lien d'emploi et reçoit une indemnité calculée à raison de quatre (4) jours de salaire, basée sur le salaire horaire qu'il recevait lors de l'abolition de son poste, pour chaque année de service rémunéré à la Compagnie, maximum quatre-vingts (80) jours.

## **Article 25 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS**

### **25.1 Nominations**

Les nominations aux termes du présent article sont faites par la direction de l'hôtel qui s'appuie sur la compétence et l'ancienneté. À compétence suffisante, l'ancienneté l'emporte. Les candidats ayant plus d'ancienneté que celui qui a été nommé au poste vacant peuvent présenter un grief conformément aux dispositions de l'article 27 dans les cinq (5) jours de la mutation.

### **25.2 Affichage de postes**

(2007) Les postes suivants doivent être affichés :

- a) poste vacant de trente (30) jours ou plus aux postes existants ou nouveaux;
- b) (2010) vacance de trente (30) jours ou plus aux postes temporaires. Ces vacances doivent être affichées sans retard. Les postes vacants doivent être affichés durant une période de sept (7) jours.

### **25.3 Contenu de l'affichage**

(2010) Chaque affichage de poste doit indiquer :

- a) la désignation du poste vacant;
- b) le taux de salaire;
- c) les heures de travail;
- d) les jours de repos;
- e) la description standard des fonctions;
- f) la durée approximative de l'affectation si le poste est temporaire;
- g) le lieu de travail;
- h) la date effective du poste.

Dans le cas d'un affichage de poste variable, les heures de travail et/ou les jours de repos sont inscrits comme étant variables.

### **25.4 Application sur un poste affiché**

Les salariés intéressés doivent, dans le délai de sept (7) jours stipulé à l'alinéa 25.2, compléter le formulaire prévu à l'Annexe "C" mis à leur disposition au bureau des ressources humaines durant les heures normales d'ouverture.

25.5 **Nomination du candidat**

La nomination du candidat choisi se fait dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai de présentation des candidatures.

(2004) La Compagnie affiche le nom du salarié retenu dans les sept (7) jours suivant le poste accordé.

(2001) Il est entendu qu'une copie de tout affichage de poste ainsi que le nom du candidat à qui le poste a été attribué, tel que prévu au présent article, sera remis au Président de l'unité syndicale.

25.6 **Retrait d'une mise en candidature**

a) Le salarié qui a posé sa candidature sur un poste affiché peut la retirer par un avis écrit qui doit parvenir au directeur des ressources humaines dans le délai de sept (7) jours prescrit pour la présentation des demandes, sans quoi sa candidature reste valable.

b) Le salarié qui quitte un poste suite à un affichage ne peut le postuler à nouveau qu'au moment où il redevient vacant.

25.7 **Occupation du poste vacant en attendant la nomination**

En attendant la nomination d'un candidat, les fonctions sont occupées par le salarié qualifié le plus ancien, qui est disponible et qui a exprimé le désir par écrit à son chef de service de remplir ces fonctions.

25.8 **Application sur plusieurs postes**

a) Lorsque plusieurs postes vacants sont affichés en même temps, le salarié a le droit de poser sa candidature à plusieurs ou même à tous, en indiquant sa préférence.

b) (1998) Lorsque le salarié a obtenu un poste pour lequel il avait posé sa candidature, ceci rend invalide toute autre candidature que le salarié aurait pu poser sur les autres postes vacants.

25.9 **Retour à son ancien poste suite à un poste temporaire**

Le salarié temporairement affecté à un poste doit, au terme de cette affectation, reprendre ses fonctions régulières.

**25.10 Application au retour d'une absence autorisée prévue à la convention collective, vacances ou maladie**

(2010) Le salarié qui reprend ses fonctions régulières après une absence autorisée prévue à la convention collective ou au retour de ses vacances ou suite à une maladie n'ayant pas excédé une durée de douze (12) mois peut, dans les cinq (5) jours suivants, invoquer ses droits d'ancienneté et poser sa candidature à un poste qui a été affiché durant son absence. Si cette candidature entraîne le déplacement d'autres salariés, ils peuvent exercer leurs droits d'ancienneté pour postuler tout emploi qu'ils sont capables de remplir.

**25.11 Période d'évaluation**

a) (1992) Le salarié affecté à un poste par suite de l'affichage doit démontrer ses qualifications et/ou compétences dans un délai dont la durée varie suivant la nature du travail, mais ne doit pas dépasser trente (30) jours de travail. S'il n'a pu démontrer ses qualifications et/ou compétences, il reprendra son poste antérieur, sans perte d'ancienneté.

b) Le salarié peut, de son propre chef, décider de retourner à son ancien poste, à condition d'en faire la demande par écrit au directeur des ressources humaines durant ce délai de trente (30) jours prévu au présent alinéa.

**25.12 Poste déclaré aboli et affiché**

(2007) Un poste avec des heures et des jours de repos pré-déterminés est déclaré aboli et affiché quand:

- a) l'horaire est modifié;
- b) le taux de salaire est modifié;
- c) les journées de congé sont changées.

Un salarié affecté peut faire valoir ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre salarié qui possède moins d'ancienneté, tel que mentionné dans l'alinéa 24.1. Le salarié qui déplace reçoit une période de familiarisation.

**25.13 Vacances temporaires**

Les vacances temporaires de moins de trente (30) jours et les postes provisoires créés pour moins de trente (30) jours sont remplis par les salariés qualifiés ayant le plus d'ancienneté dans la catégorie qui en font la demande dans les sept (7) jours du début de la vacance ou de la création du poste. Toutefois, il est entendu qu'à moins d'accord contraire entre la direction de l'hôtel et le président d'unité, le titulaire d'un poste ne peut exercer ses droits d'ancienneté à l'égard d'une vacance temporaire que:

- a) si l'affectation comporte une augmentation rémunératoire; ou
- b) si la vacance doit durer plus de sept (7) jours.

## Article 26 - RÉHABILITATION

### 26.1 **Affectation à un autre poste**

(1998) Sous réserve d'un accord écrit entre la direction de l'hôtel et le président d'unité, le salarié devenu inapte à remplir ses fonctions habituelles peut être affecté à un autre poste visé par la présente convention et qu'il est en mesure de remplir, même si son affectation entraîne le déplacement d'un salarié bien portant ayant moins d'ancienneté.

### 26.2 **Préférence par ancienneté**

(2004) Dans le cas de salariés frappés d'incapacité, la préférence quant aux quarts de quarts de service et aux affectations est assujettie à l'ancienneté.

### 26.3 **Protection contre le déplacement**

(1996) Le salarié affecté, conformément aux dispositions du présent article, ne peut pas être déplacé par un salarié bien portant tant qu'il occupe le poste. S'il se rétablit par la suite, il doit reprendre ses anciennes fonctions ou faire valoir ses droits d'ancienneté à l'égard de tous les postes qui ont été affichés durant sa période de réhabilitation sans excéder une période maximale de six (6) mois de calendrier précédant son rétablissement et qu'il est en mesure de remplir.

### 26.4 **Échange d'information**

(1998) Tous les renseignements utiles que la Compagnie et/ou le Syndicat peut dévoiler, en conformité avec la réglementation sur les informations nominatives, sont rendus accessibles, sur demande, au représentant officiel du Syndicat et/ou à la Compagnie.

### 26.5 **Autorisation d'absence**

Moyennant commun accord, une autorisation d'absence est accordée au salarié qui devient incapable d'effectuer son travail habituel et qu'il est impossible de reclasser dans un autre emploi de l'hôtel. Lorsqu'une telle absence est autorisée, le salarié intéressé est autorisé à accepter un emploi à l'extérieur de l'hôtel. Pendant sa période de réhabilitation, un tel salarié doit fournir au bureau des ressources humaines un certificat médical acceptable chaque fois que le directeur des ressources humaines lui en fait la demande, faute de quoi, il perd son ancienneté.

## Article 27 - PROCÉDURE REVENDICATIVE

### 27.1 **Avant de faire un grief**

(1998) Les parties sont d'accord pour que les motifs de plainte d'un salarié soient réglés aussi vite que possible et qu'il n'y ait pas grief tant que le salarié n'a pas donné à son supérieur immédiat l'occasion de les régler. Le salarié peut recevoir l'aide d'un délégué syndical.

### 27.2 **Étapes de grief**

(1994) Le salarié, qui désire formuler un grief ou une plainte, doit le faire par écrit soit en complétant le formulaire mis à sa disposition par le Syndicat prévu à l'Annexe "D" ou tout autre document et le soumettre à la procédure suivante:

#### **Première étape :**

(1998) À défaut d'un règlement à la satisfaction du salarié à l'alinéa 27.1, celui-ci doit soumettre le grief par écrit au président d'unité ou son représentant. Le président d'unité ou son représentant peut faire suivre ce grief au directeur des ressources humaines ou son représentant dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident qui l'a provoqué. Le directeur des ressources humaines rend sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la date où l'appel lui a été présenté.

#### **Deuxième étape :**

(1998) À défaut de règlement et dans les vingt et un (21) jours de calendrier qui suivent la réponse du directeur des ressources humaines ou du Syndicat accrédité, selon le cas, le grief peut être soumis à l'arbitrage, soit par l'une ou l'autre des parties, sans arrêt de travail et conformément aux dispositions de l'article 28.

(2010) Dans les délais prévus au paragraphe précédent et, afin de parvenir à une entente pour régler des litiges, le comité syndical accompagné s'il le désire par le représentant national du Syndicat pourra rencontrer la Compagnie. Cette étape est facultative et ne peut avoir pour effet de modifier le délai prévu à la deuxième étape.

### 27.3 **Prescription des délais**

(1992) Si un grief n'a pas été présenté et/ou progressé par l'une ou l'autre des parties conformément aux délais prescrits dans le présent article ou à tout autre délai fixé d'un commun accord, le grief est considéré comme étant réglé en faveur de l'autre partie.

### 27.4 **Prolongation d'un délai**

(1992) Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord.

### 27.5 **Formulation d'un grief**

(2004) Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure. La nature du grief et la correction demandée doivent être précisées dans l'exposé du grief.

27.6 **Droit de loger un grief**

(2004) Un salarié ne doit pas faire l'objet de représailles, d'intimidation, de mesures discriminatoires ou toute autre sanction dû au fait qu'il a logé ou veut loger un grief en vertu du présent article.

27.7 **Paiement d'un grief réglé**

(2004) Le règlement de tout grief comportant un paiement se fait sur la paie du salarié. Cependant, un règlement de plus de cinquante dollars (50,00\$) sera fait sur un chèque distinct et les déductions à la source seront effectuées tel que prévu par la loi.

27.8 **Gestion des mesures correctives (1998)**

a) Les mesures correctives doivent être appliquées de façon progressive, eut égard à la nature ou à la fréquence des infractions reprochées, sauf dans le cas d'offenses graves.

(2004) Le salarié qui fait l'objet de mesure corrective, incluant suspension ou congédiement, doit être informé des accusations portées contre lui dans les quinze (15) jours de la prise de connaissance par le directeur des ressources humaines.

Le salarié peut être suspendu par un membre de la direction, pour fins d'enquête, pour un maximum de trois (3) jours.

b) (2004) La Compagnie remet une copie de la mesure corrective au président d'unité.

c) Si le salarié n'est pas satisfait de la mesure corrective, il peut se prévaloir des dispositions prévues à l'étape 2 de la procédure revendicative prévue au présent article.

27.9 **Grief collectif et/ou grief général**

(1998) Les deux (2) parties de cette convention peuvent présenter un grief collectif ou de nature générale.

Les parties sont d'accord pour qu'il n'y ait pas de grief collectif ou de nature générale sans qu'il y ait eu rencontre et discussion entre les parties au préalable.

(2001) Si un groupe de salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut présenter un grief collectif ou de nature générale à la première (1<sup>ière</sup>) étape de la procédure de règlement de grief.

(2007) Le dit grief devra être soumis par écrit et devra porter la signature du président d'unité ou d'un membre du comité de négociation et dans le cas d'un grief collectif, des salariés concernés.

La Compagnie devra adresser le grief par écrit au représentant national du Syndicat.

Le grief doit mentionner la date et la nature de l'événement et exposer les principaux faits donnant droit au grief avec les alinéas de la convention s'y rattachant.

Il est convenu que cette disposition n'a pas pour but de contourner la procédure de présentation d'un ou des griefs individuels.

27.10 **Accusations non justifiées**

(2004) Si les accusations portées contre le salarié ne sont pas justifiées, ces accusations doivent être effacées de son dossier et si le salarié a été suspendu, il doit réintégrer ses fonctions à son poste régulier sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention collective.

27.11 **Dossier disciplinaire**

(2004) Aucune offense d'un salarié datant de plus de neuf (9) mois ne peut être invoquée par la suite si aucune autre infraction de même nature n'a été commise pendant cette période.

27.12 **Consultation de ses dossiers**

(2010) Un salarié, s'il le désire, peut, après avoir pris rendez-vous au bureau des ressources humaines, consulter ses dossiers personnels pendant les heures d'ouverture du bureau des ressources humaines.

## Article 28 - ARBITRAGE DES GRIEFS

- 28.1 **Demande d'arbitrage**  
(2004) Toute demande d'arbitrage d'un grief doit se faire par écrit et être adressée par l'une des parties à l'autre dans les délais prescrits à l'alinéa 27.2, deuxième (2<sup>ième</sup>) étape.
- 28.2 **Choix de l'arbitre**  
(1992) Dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent la réception de la demande d'arbitrage, la partie défenderesse doit choisir comme arbitre l'une (1) des trois (3) personnes nommées dans la demande ou, à défaut, soumettre à la partie demanderesse le nom de trois (3) autres personnes qu'elle considère aptes à agir comme arbitre.
- 28.3 **Choix de l'arbitre par le Ministère**  
(1994) Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quatorze (14) jours de calendrier qui suivent l'application de l'alinéa 28.2, ou dans un délai plus long qui pourrait être fixé par accord entre les parties, la partie demanderesse soumet une demande au Ministre du travail de la province de Québec de nommer un arbitre et la décision du Ministre est irrévocable.
- 28.4 **Décision de l'arbitre**  
La décision de l'arbitre est irrévocable et sans appel pour les parties en présence.
- 28.5 **Montant de la rémunération suite à une réintégration**  
(1995) Si l'arbitre décide la réintégration du salarié congédié ou suspendu, une décision sera prise pour décider du montant de la rémunération pour la période au cours de laquelle le salarié a été suspendu ou congédié.
- 28.6 **Autorité de l'arbitre**  
(1994) L'arbitre n'a aucune autorité pour supprimer, changer ou ajouter quoi que ce soit à une quelconque des dispositions de cette convention ou pour prendre toute décision non conforme aux termes et dispositions de cette convention.

28.7 **L'arbitrage et les frais et honoraires**

- a) (1996) Les parties à cette convention défraient à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.
- b) En autant que possible, l'arbitrage a lieu dans un salon fourni par la Compagnie sur les lieux de travail. À cet effet, la Compagnie informe l'arbitre et le Syndicat de la disponibilité d'un salon au moins deux (2) semaines avant le jour fixé pour tenir l'arbitrage.
- c) (1998) Cependant, si la séance d'arbitrage doit être tenue à l'extérieur de l'hôtel, chacune des parties défraie à parts égales les coûts de location de salle.
- d) (1998) Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, la Compagnie doit le libérer pour la durée nécessaire:
  - i) si l'arbitrage est tenue sur les lieux de la Compagnie, la libération sera sans perte de salaire;
  - ii) si l'arbitrage est tenue en dehors des lieux de la Compagnie à la demande du Syndicat, la libération sera sans salaire.

Il est entendu que dans les cas de griefs collectifs, seul un (1) plaignant pourra bénéficier des dispositions du présent alinéa.

28.8 **Prolongation des délais**

Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés par accord entre les parties.

28.9 **Arbitrage accéléré**

(2004) Dans les cas de congédiement, les parties pourront d'un commun accord avoir recours au service d'arbitrage accéléré afin de régler le litige le plus rapidement possible.

28.10 **Règlement d'un grief hors cour**

(2004) Lorsqu'un grief est réglé hors cour, le règlement intervenu doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties. Cette entente lie la Compagnie, le Syndicat et le salarié.

## Article 29 - DIVERS

### 29.1 Pourboire pour les groupes

(2004) Les pourboires laissés globalement par le responsable d'un groupe seront administrés, répartis et distribués selon les dispositions de l'alinéa 29.2. Sauf, si le responsable du groupe détermine lui-même la répartition, elle sera distribuée par le directeur de la Compagnie conformément aux instructions du responsable du groupe. Cependant, tous les pourboires en suspens devraient être révisés par le président d'unité, lorsqu'il le juge nécessaire, avec le contrôleur financier.

### 29.2 Distribution des pourboires des groupes

a) (2007) Cent pour-cent (100%) des pourboires facturés aux clients par la Compagnie pour les groupes organisés (feuille de fonction) seront distribués selon les dispositions de la présente alinéa.

Il est entendu que toutes les fonctions organisées (feuille de fonction) seront facturées avec un minimum de pourboire de onze point soixante-cinq pour-cent (11.65%) sur les aliments et boissons.

#### Partage du 11.65 %:

(2010) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, ce partage passera à onze point soixante-quinze pour-cent (11.75%) et au 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce partage passera à onze point quatre-vingt-cinq (11.85%).

- 11.2 % serveurs (\*)  
(2010) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, ce taux passera à onze point trois pour-cent (11.3%) et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce taux passera à onze point quatre pour-cent (11.4%).
- 0.45 % sera utilisé pour l'administration des pourboires Alimentaire & Boisson et Chasseurs par le commis comptable pourboires (nouveau poste se rapportant à la comptabilité)

(\*) Préposé au bar, Superviseur Service/chambres, Barman, Barman Golf, Serveur (euse) S.A.M., Serveur(euse) S.A.C., Serveur(euse) Golf, Commis débarrasseur.

La distribution et la répartition des pourboires pour la section Alimentaire & Boisson ainsi que la section Chasseurs seront administrées par le commis de bureau comptable pourboire selon les normes ainsi établies.

La Compagnie ne sera pas tenue responsable advenant le refus d'un groupe d'honorer cette entente. Le Syndicat, pour vérification et preuve, pourra invoquer l'alinéa 29.1 du contrat.

- 29.2 b) (2007) Lors de fonctions chargées au compte de l'hôtel, un pourboire sera ajouté comme suit :
- onze point deux pour-cent (11.2%) sur le prix de vente lors de fonctions organisées (feuille de fonction) dans la salle à manger, dans le bar ou salle de réunion; (2010) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, ce taux passera à onze point trois pour-cent (11.3%) et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce taux passera à onze point quatre pour-cent (11.4%).
  - onze point deux pour-cent (11.2%) sur le prix de vente lors de repas dit en devoir; (2010) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, ce taux passera à onze point trois pour-cent (11.3%) et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce taux passera à onze point quatre pour-cent (11.4%).
  - douze pour-cent (12%) sur le coût lors de livraison promotionnelle ou de bienvenue dans les chambres;
  - dix pour-cent (10%) sur le prix de vente lors d'événements pour les salariés du Château Montebello.
- c) (2004) Lorsque la Compagnie négocie un frais avec un groupe pour des livraisons d'articles aux chambres, les deux tiers ( $\frac{2}{3}$ ) du montant négocié seront distribués aux salariés qui en font la livraison.
- d) (2007) Un montant de quinze pour-cent (15%) sera ajouté à la facture pour les groupes de huit (8) personnes ou plus avec ou sans réservation en salle à manger. Advenant que le client refuse, la Compagnie n'est pas responsable.
- e) (2007) Un montant de quinze pour-cent (15%) sera ajouté à la facture pour une commande individuelle du service aux chambres. La présente ne s'applique pas aux groupes (feuille de fonction) ou lorsqu'il y a un forfait.

### 29.3 Manutention des bagages

(2010) La Compagnie négociera un montant forfaitaire pour la manutention des bagages et l'utilisation des autres services. De ce montant forfaitaire, la Compagnie remettra aux chasseurs les pourboires suivants :

- **Congrès :** \$2.35 par jour par chambre (à l'exception des mariages) incluant livraison de télécopie.  
Ce montant est majoré à \$2.45 le 1<sup>er</sup> janvier 2011.  
Ce montant est majoré à nouveau à \$2.60 le 1<sup>er</sup> janvier 2013.
  
- **Bus Tour :** \$1.85 à l'arrivée et \$1.85 au départ par personne.  
Ce montant est majoré à \$1.85 par bagage à l'arrivée et à \$1.85 par bagage au départ le 1<sup>er</sup> janvier 2011.  
Ce montant est majoré à \$2.00 par bagage à l'arrivée et à \$2.00 par bagage au départ le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

La Compagnie ne sera pas tenue responsable advenant le refus d'un groupe d'honorer cette entente. Le Syndicat, pour vérification et preuve, pourra invoquer l'alinéa 29.1 du contrat.

### 29.4 Tarif de résidence et repas

- a) (2010) Le tarif journalier de location d'une chambre de salarié à la résidence des Cèdres est fixé comme suit :

Type:	Taux: signature	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013
Chambre simple	8,75\$	9,50\$	10,25\$	11,00\$
Chambre studio	15,00\$	15,75\$	16,50\$	17,25\$

- b) (2007) La cafétéria des salariés sera en opération de 6h00 à 22h00 tous les jours où ils pourront prendre leurs repas pendant les heures suivantes :

Petit déjeuner	06 h 30 - 09 h 00
Déjeuner	11 h 00 - 13 h 30
Dîner	16 h 30 - 19 h 00

29.4 (suite)

- c) Chaque salarié qui est assigné à un quart de travail de quatre (4) heures et plus bénéficie d'un (1) repas gratuit par jour de travail.

(2010) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le salarié aura droit à un (1) repas et la Compagnie effectue un prélèvement sur la paie de chaque salarié d'un montant de trois dollars et demi (\$3.50) par jour travaillé et les breuvages seront fournis gratuitement

(2010) Les salariés demeurant sur les lieux pourront acheter deux (2) repas les jours où ils doivent travailler et trois (3) repas par jour lorsqu'ils n'ont pas d'assignation. Les prix des repas seront de deux dollars et quinze cents (\$2.15) chacun, et les breuvages seront fournis gratuitement. Ce montant sera majoré à trois dollars et demi (\$3.50) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

29.5 **Versement du salaire lors de fin d'emploi**

(1998) Tout salarié renvoyé par la Compagnie ou démissionnaire recevra tout le salaire qui lui est dû ainsi que ses effets personnels dans les vingt-quatre (24) heures suivant sa cessation d'emploi pourvu qu'il ait rempli toute obligation envers la Compagnie.

29.6 **Uniformes**

(2007) La Compagnie fournira trois (3) uniformes aux salariés qui doivent le porter et en assurera également le nettoyage et le blanchissage sans frais au salarié. La pratique de fournir les uniformes et les vêtements appropriés au salarié se poursuivra partout où elle existe déjà. Le pantalon sera fourni au salarié qui travaille dans les services de la restauration et des bars.

Des vêtements protecteurs appropriés contre les éléments seront fournis aux salariés qui travaillent à l'extérieur tel des vêtements de pluie et manteau, gants et tuques pour l'hiver (une paire de gants et une tuque par salarié). Les salariés de la maintenance, de garage et du golf recevront sans frais des vêtements appropriés, des chaussures protectrices, des bottes de caoutchouc et autres appareils protecteurs requis par la loi.

La Compagnie fournit au salarié de la piscine le short (2), le polo (2), chapeau pour l'extérieur, pantalon et veste de nylon. Le salarié régulier reçoit un (1) short et un (1) polo de plus.

Les salariés n'ont pas la permission de porter les uniformes ou vêtements fournis par la Compagnie en dehors des heures de travail et seront responsables d'en prendre un soin normal.

29.7 **Responsabilité du salarié**

- a) (2010) La Compagnie ne peut exiger du salarié le remboursement d'une facture d'un client qui part sans payer (walk-out) sans qu'il n'y ait eu discussion entre le salarié, le chef de service, le directeur des ressources humaines ainsi qu'un délégué syndical. Les serveurs et les serveuses ne doivent pas être tenus responsables pour la perte de facture de repas et de boisson non signée personnellement par le salarié. À moins que négligence soit établie, les salariés ne seront pas requis de payer l'équipement perdu, brisé ou endommagé. Un salarié ne devra pas être tenu responsable du crédit autorisé par la Compagnie.
- b) **Caisse et coffret de sûreté**  
(1998) Le salarié est responsable du montant d'argent qui lui est attribué à titre de caisse et il doit signer le formulaire à cet effet. Cette caisse doit être sous le contrôle du salarié pendant qu'il est en service et elle ne peut être utilisée que par le salarié en question. Il doit déposer sa caisse dans son coffret de sûreté quand il n'est pas en service.

29.8 **Stationnement**

(2007) Un stationnement gratuit est fourni au salarié à l'endroit prévu à cet effet.

29.9 **Impression des conventions collectives**

(2004) Dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, la Compagnie aura la responsabilité de faire imprimer la nouvelle convention collective et en assumera le coût.

29.10 **Préposé(e) aux chambres - Entretien ménager (2004)**

- a) (2010) La Compagnie convient d'attribuer quatorze (14) chambres par jour à un préposé aux chambres à moins de circonstances hors de son contrôle.
- b) Chaque chambre du sous-sol de l'aile Frontenac "D" (soit celles portant les numéros 102 à 107) est considérée comme l'équivalent de une chambre et demi (1 ½).
- c) (2010) La Compagnie convient d'attribuer treize (13) chambres du 24 juin à la Fête du travail inclusivement ainsi que durant la période des Fêtes et la semaine de relâche printanière.

Le dimanche durant le reste de l'année, le nombre de chambres passe de quatorze (14) à treize (13).

29.11 **Erreur sur la paie**

(1994) Dans le cas où il y a une erreur sur la paie du salarié non imputable et qu'il lui manque un montant supérieur à vingt dollars (20,00\$) net sur son chèque de paie la Compagnie lui versera, par chèque manuel sur demande, une avance équivalente à l'erreur reconnue.

- 29.12 **Dépôt direct**  
(1998) Les paies des salariés sont déposées selon le système de dépôt direct.
- 29.13 **Maintien de l'équité salariale**  
(2010) L'Employeur s'engage à fournir les résultats à la fin de l'exercice du maintien de l'équité salariale.
- 29.14 **Cours de préparation à la retraite**  
(2007) La Compagnie s'engage à mettre sur pied annuellement et conjointement avec le Syndicat, des cours de préparation à la retraite à l'intention du salarié âgé de cinquante (50) ans et plus. Un maximum de dix (10) salariés par année pourra participer à ce cours, le choix étant fait par ordre d'ancienneté parmi les postulants. La Compagnie s'engage à payer le coût d'inscription et le temps passé en cours est sans perte de salaire régulier. Le salarié y participe seul ou avec son conjoint. Il est convenu qu'un salarié qui s'est déjà prévalu de la présente disposition ne peut s'y prévaloir une deuxième (2<sup>ème</sup>) fois.
- 29.15 **Casiers et local syndical**  
(2010) À moins de cas urgent, les casiers et le local syndical ne peuvent être inspectés par l'Employeur sans en avoir avisé à l'avance le Syndicat et/ou le salarié concerné; lorsqu'une telle inspection aura lieu, celle-ci devra être accomplie en présence d'un délégué syndical.
- 29.16 **Régime de retraite**  
(2010) Tous les salariés régis par la présente convention collective peuvent participer au Régime de retraite offert par la Compagnie, sujet aux termes et conditions du régime.

## Article 30 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### 30.1 Responsabilités

- a) (2004) La Compagnie prend les dispositions adéquates et raisonnables concernant la sécurité, la santé et l'hygiène des salariés durant les heures de travail.
- b) (1998) La Compagnie, le Syndicat et les salariés reconnaissent leurs obligations et leurs droits selon les lois actuelles se rapportant aux questions de sécurité et santé au travail. La Compagnie et le Syndicat coopèrent pour encourager les salariés à observer les règles de sécurité dans le but d'éliminer les accidents et les risques pour la santé.
- c) (2007) Dans les cas d'accident de travail, la Compagnie doit aviser le plutôt possible le représentant syndical du comité de santé et sécurité qui se trouve sur les lieux de travail, à défaut, la personne désignée par le Syndicat. La Compagnie est responsable de remplir le formulaire « Avis et demande de remboursement ». Une copie de cet avis est remise au salarié et au Syndicat.

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut être assisté par un délégué afin de remplir les formulaires ou lors de rencontre avec l'employeur.

- d) (2007) La Compagnie informera les salariés et le Syndicat par écrit des risques reliés à leur travail et à la nature des produits toxiques manipulés. Il en est de même concernant les dangers reliés à l'implantation de nouveaux procédés de travail ainsi qu'à leur utilisation.
- e) (2007) La Compagnie informera le comité santé et sécurité au travail de tout projet de travaux, contenant des produits toxiques et leur démantèlement.

### 30.2 Vêtements et accessoires de sécurité

(2004) La Compagnie maintient sa politique actuelle de fournir gratuitement les vêtements protecteurs et les accessoires de sécurité lorsque requis par la loi afin de protéger adéquatement les salariés de blessures et des maladies industrielles.

30.3 **Composition et réunion du comité de santé et sécurité**

- a) (2004) La Compagnie reconnaît un comité conjoint de santé et sécurité composé de quatre (4) membres nommés par la Compagnie et de quatre (4) membres nommés par le Syndicat. L'une ou l'autre des parties peut se faire accompagner d'une personne ressource. La partie qui invite une personne ressource doit aviser l'autre partie.
- b) (1994) Les réunions du comité de santé et sécurité au travail se tiennent dans la mesure du possible durant les heures de travail et sans perte de salaire. À cette fin, le comité de santé-sécurité se réunit une (1) fois par mois, et au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties à une date convenue entre eux.
- c) Lorsque les réunions sont tenues en dehors des heures régulières de travail, les salariés membres du comité, qui participent aux réunions et travaux du comité de santé et sécurité du Château Montebello, seront rémunérés au salaire régulier pour les heures de participation.

30.4 **Responsabilités du comité de santé et sécurité**

- a) (2004) Faire des recommandations à la Compagnie et aux salariés pour promouvoir la santé, la sécurité et l'hygiène au travail;
- b) faire des rapports sur chacun des accidents au travail et après, les étudier pour en faire des recommandations;
- c) (2007) faire des inspections des lieux de travail avant chaque réunion ou selon les besoins sur l'ensemble des lieux de travail et dans chacune des sections de l'hôtel selon un procédé établi par le comité et faire des recommandations et les suivis;
- d) faire un compte rendu de toutes les réunions et inspections et remettre une copie aux membres du comité de santé et sécurité au travail;
- e) afficher les procès verbaux sur les babillards du comité de santé et sécurité;
- f) définir les moyens de protection individuelle;
- g) définir les besoins en formation et faire en sorte de former les membres du comité de santé et sécurité au travail de façon paritaire et équitable pour les parties, afin qu'ils puissent devenir formateur en prévention et en santé sécurité au travail. Par la suite les membres devront s'assurer de former et informer tous les salariés sur la prévention en santé et sécurité au travail.

30.5 **Accident ou maladie non-couvert**

Si l'accident de travail ou la maladie industrielle ne sont pas reconnus par la Commission de la santé et sécurité au travail, le dossier est transmis automatiquement à la procédure de demande d'indemnité de l'assurance salaire.

30.6 **Local de premiers soins**

(1998) La Compagnie maintiendra un local pour fins de premiers soins ainsi que le matériel nécessaire pour prodiguer ceux-ci. Cette infirmerie sera sous la direction du service de sécurité dont les membres recevront les cours de formation en secourisme reconnus.

30.7 **Rencontre d'un salarié**

(2007) Lorsqu'un représentant de la Compagnie rencontre un salarié suite à un accident de travail, ce salarié peut demander la présence d'un représentant syndical du comité santé et sécurité au travail.

30.8 **Droit de refus (2004)**

- a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- b) Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe a) si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- c) Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au salarié de reprendre le travail, la Compagnie ne peut, sous réserve de l'article 21 et du deuxième alinéa de l'article 19 de la Loi, faire exécuter le travail par un autre salarié ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le salarié qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.
- d) Lorsqu'un salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, la Compagnie ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le salarié doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

30.9 **Assignation temporaire d'un travail (2004)**

- a) La Compagnie d'un salarié victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée, si le médecin qui a charge du salarié croit que:
1. le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
  2. ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié compte tenu de sa lésion; et
  3. ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.

Si le salarié n'est pas d'accord avec le médecin, il peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), mais dans ce cas, il n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne son Employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

- b) La Compagnie verse au salarié qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce salarié occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.
- c) Dès qu'il y a assignation temporaire, la Compagnie doit informer le Syndicat le jour même. S'il y a réclamation, il complète la formule ADR et en remet une copie au salarié et à la CSST. Au plus tard dans les deux (2) jours qui suivent le quatorzième (14<sup>ième</sup>) jour d'absence, la Compagnie remet aux membres du comité paritaire de santé-sécurité une copie de la formule ADR complétée.
- d) L'assignation temporaire d'un salarié se fait sur son horaire de travail régulier sauf après entente entre la Compagnie, le Syndicat et le salarié.
- e) L'application des principes reliés à l'assignation temporaire ne peut permettre de déplacer ou de réduire les heures d'un autre salarié.
- f) (2007) Lorsque le salarié est assigné sur son poste habituel, qui a été modifié pour rencontrer les exigences du paragraphe a), le salarié est assigné en conformité avec son ancienneté en tenant compte des déplacements effectués durant les douze (12) derniers mois ou en conformité avec le formulaire de déplacement prévu à l'alinéa 17.5. Un salarié ne peut modifier son formulaire de déplacement une fois en assignation temporaire.

30.10 **Formation, santé sécurité au travail**

(2007) La Compagnie informe le Syndicat des programmes de formation et de perfectionnement sur la santé et sécurité au travail et informe adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assure la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.

**Article 31 - AMÉLIORATION CONTINUE DES RELATIONS DE TRAVAIL**  
(1998)

31.1 Dans le but d'améliorer les relations de travail, les parties conviennent d'adopter des mesures novatrices dans ce domaine dans le but d'assurer une paix industrielle.

Ces mesures qui s'appuient sur la notion de prévention en matière de relations de travail, sont les suivantes :

- a) l'amélioration continue des relations de travail a pour objet d'établir les fondements de relations qui permettront à la Compagnie, au Syndicat et aux salariés d'atteindre leurs objectifs respectifs dans un cadre de dignité, de non-discrimination, de confiance et de respect.
- b) (2007) mettre sur pied un comité qui sera composé de trois (3) membres du comité syndical et du comité patronal et au besoin, un représentant de Fairmont au niveau national.
- c) poursuivre un dialogue continu afin de résoudre les problèmes.
- d) entamer des discussions pour résoudre les problèmes.
- e) le comité de relations de travail établira un plan d'action visant à corriger les problèmes et anomalies qui nuisent au climat de travail dans l'hôtel et aux saines relations patronales/syndicales.

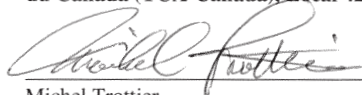
**Article 32 - DURÉE DE LA CONVENTION**

- 32.1 (2010) Sauf les dispositions contraires, la présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre 2013 mais continuera de s'appliquer jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out soit exercé. Elle pourra être révisée, modifiée ou résiliée sur préavis écrit de soixante (60) jours de l'une ou l'autre des parties. Ce préavis pourra être donné à tout moment après le 31 octobre 2013.
- 32.2 Si une disposition de la présente convention collective devenait nulle de par la loi, cette nullité n'invaliderait pas les autres dispositions de la convention.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montebello, ce 6<sup>ème</sup> jour d'octobre 2010.

**Syndicat national de l'automobile,  
de l'aérospatiale, du transport et  
des autres travailleurs et travailleuses  
du Canada (TCA-Canada), Local 4281**

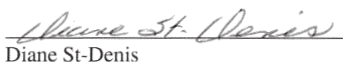
**Château Montebello GP Corporation  
(Fairmont Le Château Montebello)**



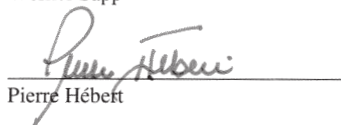
Michel Trottier



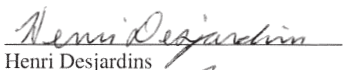
Werner Sapp



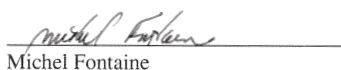
Diane St-Denis



Pierre Hébert



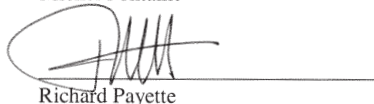
Henri Desjardins



Michel Fontaine



François Beaudoin



Richard Payette

**Annexe « A » - Catégorie, classification et taux de salaire**

Présent	2010-01-01	2010-07-01	2011-01-01	2011-07-01	2012-01-01	2012-07-01	2013-01-01	2013-07-01
<b>Catégorie</b> <i>Production alimentaire</i>								
<b>Classification</b>								
Sous-Chef Junior	23,56	23,91	24,27	24,64	25,01	25,38	26,15	26,54
1 <sup>er</sup> Chef de partie	21,08	21,40	21,72	22,04	22,37	22,71	23,40	23,75
Chef de partie	20,14	20,44	20,75	21,06	21,38	21,70	22,35	22,69
Demi-chef de partie	19,98	20,28	20,58	20,89	21,21	21,52	22,17	22,51
1 <sup>er</sup> Commis de cuisine	18,70	18,98	19,27	19,55	19,85	20,15	20,75	21,07
2 <sup>ème</sup> Commis de cuisine	18,55	18,83	19,11	19,40	19,69	19,98	20,59	20,90
Aide cuisinier(ère) au buffet	18,09	18,36	18,64	18,92	19,20	19,49	20,08	20,38
Aide cuisinier(ère)	17,44	17,70	17,97	18,24	18,51	18,79	19,36	19,65
Aide cuisinier(ère) de service cafétéria	15,62	15,85	16,09	16,33	16,58	16,83	17,34	17,60

N.B. : Lors de la restructuration de la catégorie production alimentaire en 1994, les salariés affectés se sont vus accorder leur nouvelle classification comme s'il détenait les qualifications requises.

<b>Catégorie</b> <i>Service alimentaire &amp; Boisson</i>								
<b>Classification</b>								
Barman de service	16,97	17,22	17,48	17,75	18,01	18,28	18,83	19,12
* Préposé au bar	13,96	14,10	14,24	14,38	14,53	14,67	14,97	15,12
Hôtesse	16,01	16,25	16,49	16,74	16,99	17,25	17,77	18,04
* Barman	10,35	10,45	10,56	10,66	10,77	10,88	11,10	11,21
* Barman Golf	10,35	10,45	10,56	10,66	10,77	10,88	11,10	11,21
* Serveur(euse) S.A.M.	9,83	9,93	10,03	10,13	10,23	10,33	10,43	10,64
* Serveur(euse) S.A.C.	9,83	9,93	10,03	10,13	10,23	10,33	10,43	10,64
* Serveur(euse) Golf	9,83	9,93	10,03	10,13	10,23	10,33	10,43	10,64
* Commis débarrasseur	10,90	11,01	11,12	11,23	11,34	11,46	11,69	11,80
Équipier banquet	15,77	16,01	16,25	16,49	16,74	16,99	17,50	17,76

	Présent	2010-01-01	2010-07-01	2011-01-01	2011-07-01	2012-01-01	2012-07-01	2013-01-01	2013-07-01
S.A.M. - Salle à manger S.A.C. - Service aux chambres									
<b>Catégorie</b> <i>Entretien ménager</i>									
<b>Classification</b>									
Équipier	15,77	16,01	16,25	16,49	16,74	16,99	17,24	17,50	17,76
Lingère	15,77	16,01	16,25	16,49	16,74	16,99	17,24	17,50	17,76
Couturière	16,59	16,84	17,09	17,35	17,61	17,87	18,14	18,41	18,69
Nettoyeur(euse)	16,59	16,84	17,09	17,35	17,61	17,87	18,14	18,41	18,69
Préposé(e) aux chambres	15,98	16,22	16,46	16,71	16,96	17,21	17,47	17,74	18,00
<b>Catégorie</b> <i>Hébergement</i>									
<b>Classification</b>									
Commis à la réception	17,63	17,89	18,16	18,44	18,71	18,99	19,28	19,57	19,86
Commis à la réservation	17,34	17,60	17,86	18,13	18,40	18,68	18,96	19,24	19,53
Téléphoniste	17,03	17,29	17,54	17,81	18,08	18,35	18,62	18,90	19,18
* Chasseur	9,83	9,98	10,13	10,28	10,43	10,59	10,75	10,91	11,07
* Portier Chasseur	11,79	11,97	12,15	12,33	12,51	12,70	12,89	13,09	13,28

	Présent	2010-01-01	2010-07-01	2011-01-01	2011-07-01	2012-01-01	2012-07-01	2013-01-01	2013-07-01
<b>Catégorie</b> <i>Entretien technique</i>									
<b>Classification</b>									
Électricien	20,31	20,61	20,92	21,24	21,56	21,88	22,21	22,54	22,88
Plombier	20,31	20,61	20,92	21,24	21,56	21,88	22,21	22,54	22,88
Mécanicien entretien du bâtiment	21,50	21,82	22,15	22,48	22,82	23,16	23,51	23,86	24,22
Mécanicien 4 <sup>ème</sup> classe	19,80	20,10	20,40	20,70	21,01	21,33	21,65	21,97	22,30
Menuisier	17,99	18,26	18,53	18,81	19,09	19,38	19,67	19,97	20,27
Préposé/terrain de golf	17,06	17,32	17,58	17,84	18,11	18,38	18,65	18,93	19,22
Préposé/terrain hôtel/ aménagement paysager	17,06	17,32	17,58	17,84	18,11	18,38	18,65	18,93	19,22
Préposé à la maintenance	17,06	17,32	17,58	17,84	18,11	18,38	18,65	18,93	19,22
Peintre en chef	17,35	17,61	17,87	18,14	18,41	18,69	18,97	19,26	19,54
Peintre	17,06	17,32	17,58	17,84	18,11	18,38	18,65	18,93	19,22
Journalier	16,33	16,57	16,82	17,08	17,33	17,59	17,86	18,12	18,40
<b>Catégorie</b> <i>Approvisionnement / Comptabilité</i>									
<b>Classification</b>									
Magasinier	18,17	18,44	18,72	19,00	19,28	19,57	19,87	20,17	20,47
Commis comptes senior	17,91	18,18	18,45	18,73	19,01	19,29	19,58	19,88	20,18
Commis caisses/revenus	17,91	18,18	18,45	18,73	19,01	19,29	19,58	19,88	20,18
Commis comptable pourboire	17,91	18,18	18,45	18,73	19,01	19,29	19,58	19,88	20,18
Auditeur de nuit	17,86	18,13	18,40	18,68	18,96	19,24	19,53	19,82	20,12

	Présent	2010-01-01	2010-07-01	2011-01-01	2011-07-01	2012-01-01	2012-07-01	2013-01-01	2013-07-01
<b>Catégorie</b> <i>Économat</i>									
<b>Classification</b>									
Régisseur	15,93	16,17	16,41	16,66	16,91	17,16	17,42	17,68	17,95
Préposé(e)/casserolés	15,77	16,01	16,25	16,49	16,74	16,99	17,24	17,50	17,76
Nettoyeur de cuisine	15,56	15,79	16,03	16,27	16,51	16,76	17,01	17,27	17,53
Plongeur	15,56	15,79	16,03	16,27	16,51	16,76	17,01	17,27	17,53
Préposé(e) entretien cuisine/golf	15,77	16,01	16,25	16,49	16,74	16,99	17,24	17,50	17,76
<b>Catégorie</b> <i>Piscine</i>									
<b>Classification</b>									
Surveillant responsable	15,66	15,89	16,13	16,38	16,62	16,87	17,12	17,38	17,64
Surveillant	14,88	15,10	15,33	15,56	15,79	16,03	16,27	16,51	16,76

\* désigne classification à pourboires

Les augmentations ci-haut mentionnées prendront effet le premier (1<sup>er</sup>) jour de la période de paie la plus rapprochée de la date ci-haut mentionnée.

Les augmentations de salaire pour les salariés à pourboire sont de un pourcent (1,0%) les premiers janvier et les premiers juillet de chaque année de 2010 à 2013 inclusivement, ce qui équivaut à un mouvement salarial de huit pour-cent (8%) sur quatre (4) ans et pour les salariés à non-pourboire incluant les classifications de Chasseur et Portier Chasseur de un point cinq pourcent (1,5%) les premiers janvier et les premiers juillet de chaque année de 2010 à 2013 inclusivement, ce qui équivaut à un mouvement salarial de douze pour-cent (12%) sur quatre (4) ans.

**Annexe « B »**  
**Banque de journées de maladie**

(2010) Aucune disposition de la présente annexe ne peut être interprétée comme donnant lieu, en cas de cessation d'emploi, au versement d'une indemnité compensatrice.

Les journées de maladie accumulées en date de l'application des conditions de l'article 14 pourront être prises par le salarié pour recevoir paiement pendant les trois (3) jours d'attente sur présentation d'un certificat médical. Il peut se voir accorder jusqu'à concurrence d'un (1), deux (2) ou trois (3) jours et ce, après que les paiements d'indemnité hebdomadaire prévus dans l'article 14 seront expirés.

En date du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le salarié a le nombre suivant de journées de maladie en banque:

<b>Nom</b>	<b>Nombre de jour(s)</b>
Mantha, Richard	29

**Annexe « C »**  
**Mise en candidature - Affichage**  
(2010)

Date d'application : \_\_\_\_\_

**À l'attention du directeur des ressources humaines**

Formulaire d'application pour un poste affiché selon les dispositions de la convention collective en vigueur, lesquelles donnent droit au signataire la possibilité de poser sa candidature.

*Titre du poste affiché:* \_\_\_\_\_ *Affichage #* \_\_\_\_\_

*L'horaire de cet affichage:*

Dimanche \_\_\_\_\_  
Lundi \_\_\_\_\_  
Mardi \_\_\_\_\_  
Mercredi \_\_\_\_\_  
Jeudi \_\_\_\_\_  
Vendredi \_\_\_\_\_  
Samedi \_\_\_\_\_

*Date de l'affichage:* \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Nom (en lettres moulées)*

\_\_\_\_\_  
*Signature*

\_\_\_\_\_  
*Classification*

**Annexe « D » - Formulaire de Grief  
(2010)**

**SECTION LOCALE 4281  
392, rue Notre-Dame  
Montebello (Québec) J0V 1L0**

**FORMULAIRE DE GRIEF**

**Nom de l'employeur : FAIRMONT LE CHÂTEAU MONTEBELLO**    **Numéro de grief :** \_\_\_\_\_

**Nom du plaignant :** \_\_\_\_\_    **Numéro de l'employé :** \_\_\_\_\_

**Adresse :** \_\_\_\_\_

**Numéro de téléphone :** \_\_\_\_\_

---

**Classification :** \_\_\_\_\_    **Service :** \_\_\_\_\_

**Heures de travail :** \_\_\_\_\_    **Jour de repos :** \_\_\_\_\_

**Date à laquelle l'incident est survenu :** \_\_\_\_\_    **Superviseur :** \_\_\_\_\_

**Nature du grief :**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Règlement demandé :**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Signature du plaignant :** \_\_\_\_\_    **Date :** \_\_\_\_\_

## **Annexe « E »**

### **Salarié saisonnier**

(2001) Il est entendu que la Compagnie peut utiliser des salariés saisonniers selon les dispositions suivantes:

Le terme « **salarié saisonnier** » désigne un salarié qui est engagé en sus des salariés permanents (incluant les salariés réguliers du golf) pour combler une ou des classifications pour une durée déterminée. Ce salarié pourra travailler durant les périodes du 15 mai au 15 octobre ou du 15 décembre au 15 janvier.

Durant les périodes non-couvertes de façon temporaire décrites ci-haut en sus des autres salariés, la Compagnie pourra utiliser les services d'un salarié saisonnier, seulement suite à l'application des dispositions de l'Article 25, pour remplacer un salarié en vacances annuelles, congé de maternité, congé parental, congé de maladie, congé sans solde, en absence pour une raison relevant de la C.S.S.T.

Le nombre de salariés saisonniers actifs ne doit pas être supérieur à quinze pour-cent (15%) du nombre total des salariés couverts par la convention collective.

Un poste à être comblé par un salarié saisonnier devra être affiché avant d'être comblé par un candidat de l'extérieur.

L'utilisation d'un salarié saisonnier ne doit pas avoir pour effet:

- d'empêcher les autres salariés qualifiés de compléter ou de maximiser leurs heures normales de travail ou leur semaine normale de travail;
- d'empêcher le rappel d'un salarié en mise à pied.

Ce salarié est assujéti seulement aux dispositions de la présente Annexe.

(2007) Les salariés saisonniers accumulent de l'ancienneté et sont régis par les dispositions suivantes:

- Article 1 - Groupe négociateur: en son entier.
- Article 2 - Définition: en son entier.
- Article 3 - Harcèlement: en son entier (1998)
- Article 4 - Grèves et lock-out: en son entier.
- Article 5 - Droits de la direction: en son entier.

- Article 7 - Retenue des cotisations syndicales: en son entier.
- Article 8 - Taux de salaire et primes: alinéa 8.1
- Article 9 - Suppléance et taux de rémunération:  
(2010) Tous les nouveaux salariés saisonniers, à la discrétion de la direction, recevront quinze pour-cent (15%) de moins que le salaire listé à l'Annexe "A" pour les premiers douze (12) mois de service.
- Article 11 - Congés fériés:  
Seulement les dispositions de la Loi sur les normes de travail et de la Fête nationale.
- Article 12 - Vacances annuelles:  
L'indemnité de vacances selon la Loi sur les normes de travail sera payée à la fin de la période d'emploi.
- Article 18 - Heures supplémentaires et rappel  
(1998) Tout travail autorisé et exécuté en plus de quarante (40) heures dans une semaine normale de travail est considéré comme heures supplémentaires et rémunérées à une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier du salarié, sauf stipulation à l'effet contraire.
- Article 20 - Période de probation: en son entier.
- Article 22 - Réduction du personnel et rappel  
(1998) Le saisonnier qui maintient un lien d'emploi avec la Compagnie pour toute l'année conserve une priorité d'appel basée sur sa dernière date d'entrée en service à un poste couvert par la présente convention collective.
- Article 27 - Procédure revendicative: en son entier pour les droits prévus à cet annexe.
- Article 28 - Arbitrage des griefs: en son entier.
- Article 29 - Divers: en son entier.
- Article 30 - Santé et sécurité au travail: en son entier.
- Article 32 - Durée de la convention: en son entier.
- Annexe « A » - Catégorie, classification & taux de salaire.
- Les salariés saisonniers peuvent travailler sur une ou des classifications au taux de salaire déterminé selon la présente annexe.

**LETTRE D'ENTENTE # 1  
GOLF (HORAIRE MODIFIÉ)**

Entre : Château Montebello GP Corporation  
(Fairmont Le Château Montebello)  
392, rue Notre-Dame  
Montebello, Qc  
J0V 1L0  
(ci-après appelé "la Compagnie")

et : Le syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du  
transport et des autres travailleurs et travailleuses du  
Canada (TCA-Canada), Local 4281  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>ième</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Attendu que l'opération du golf nécessite que les salariés travaillent selon les besoins du service d'une part, et d'autre part, selon la période d'ensoleillement.

Attendu que l'entretien doit être fait dans des horaires débutant entre 4h00 et 8h00 du matin selon la saison.

Attendu que cette entente ne sera valide que pour les postes de préposé au terrain de golf.

Il est convenu par les parties que les salariés pourront travailler dans un horaire flexible sans qu'un affichage ne soit nécessaire, modifiant ainsi l'alinéa 25.12 (a) de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montebello, ce 6<sup>ième</sup> jour d'octobre 2010.

Pour la Compagnie :

  
Werner Sapp

Pour le Syndicat :

  
Michel Trottier

**LETTRE D'ENTENTE # 2**  
**GOLF (HORAIRE VARIABLE)**  
(horaire variant entre huit (8) et dix (10) heures)  
(2004)

Entre : Château Montebello GP Corporation  
(Fairmont Le Château Montebello)  
392, rue Notre-Dame  
Montebello, Qc  
J0V 1L0  
(ci-après appelé "la Compagnie")

et : Le syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), Local 4281  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>ième</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Attendu que les salariés du club de golf désirent travailler dans des horaires variant entre huit (8) et dix (10) heures de travail par jour, mais ne comportant pas plus de quarante (40) heures semaine.

Attendu que cette entente ne sera valide que pour toutes les classifications barmaid et barman ainsi que les classifications de la cuisine du golf.

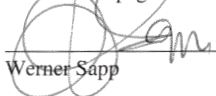
Attendu que le salarié affecté par cet horaire de dix (10) heures et moins ne sera pas éligible aux heures supplémentaires avant d'avoir complété le nombre d'heures défini par cet affichage pour la journée donnée.

Il est convenu par les parties à la présente que les affichages des postes du club de golf ci-haut décrits pourront avoir des horaires variant de huit (8) à dix (10) heures pour la journée normale de travail modifiant ainsi l'alinéa 17.1 de la présente convention collective.

(1998) Il est également convenu que les personnes occupant les postes de barmaid et barman ci-haut mentionnés acceptent de passer l'aspirateur au bar et au restaurant, de servir de la nourriture et d'aller chercher les commandes des denrées périssables au magasin d'alimentation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montebello, ce 6<sup>ième</sup> jour d'octobre 2010.

Pour la Compagnie :

  
Werner Sapp

Pour le Syndicat :

  
Michel Trottier

**LETTRE D'ENTENTE # 3**  
**SERVICE DE MINI-BUS**

Entre : Château Montebello GP Corporation  
Fairmont Le Château Montebello

(ci-après appelé "la Compagnie")

et : Le Syndicat National de l'Automobile, de l'Aérospatiale,  
du Transport et des Autres Travailleurs et Travailleuses du  
Canada (TCA-Canada), Local 4281

(ci-après appelé "le Syndicat")

Attendu que la Compagnie désire fournir un service de mini-bus à sa clientèle.

Attendu que cette tâche sera confiée aux chasseurs.

Attendu que les parties se soient déjà entendues sur une nouvelle "description de la fonction" concernant les chasseurs.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1. (1998) Pour compenser un manque à gagner des chasseurs, la Compagnie négociera avec les groupes nécessitant un transport par mini-bus un montant de cinquante dollars (50,00\$/l'heure pour leur transport.
2. (1998) En plus de leur salaire régulier, trente dollars (\$30.00)/l'heure seront versés aux chasseurs qui en feront la répartition à leur gré, et vingt dollars (\$20.00)/l'heure pour la Compagnie.
3. Il est aussi entendu qu'advenant le refus des groupes d'honorer cette entente, la Compagnie ne sera pas tenue responsable.
4. (2001) Durant les périodes achalandées, la Compagnie assignera un chasseur en surplus.
5. Le nettoyage du mini-bus sera effectué par le département de l'entretien.
6. Le coût excédentaire du permis de conduire requis pour conduire ce genre de véhicule sera remboursé par la Compagnie.

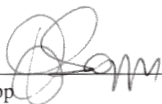
7. Aucune mesure disciplinaire et/ou administrative ne sera prise à l'encontre d'un salarié présentement en emploi, advenant qu'il ne puisse pour une raison ou une autre se procurer le permis de conduire requis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montebello, ce 6<sup>ième</sup> jour d'octobre 2010.

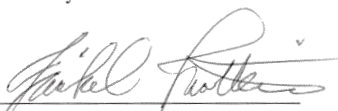
Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

Werner Sapp



Michel Trottier



**LETTRE D'ENTENTE # 4**  
**SALARIÉS SAISONNIERS**

Entre : Château Montebello GP Corporation  
Fairmont Le Château Montebello

(ci-après appelé "la Compagnie")

et : Le Syndicat National de l'Automobile, de l'Aérospatiale,  
du Transport et des Autres Travailleurs et Travailleuses du  
Canada (TCA-Canada), Local 4281

(ci-après appelé "le Syndicat")


(2001) Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la Compagnie affiche ses besoins estimés pour les saisonniers pour la période du 15 mai au 15 octobre. Un salarié intéressé doit communiquer son intérêt par écrit au directeur des ressources humaines au plus tard le 15 avril. La Compagnie tient compte des qualifications et de l'ancienneté des salariés qui expriment un intérêt avant de procéder à l'embauche des saisonniers.

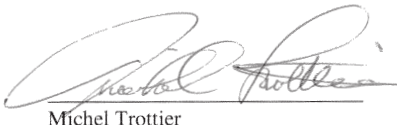
Le salarié qui devient un salarié saisonnier pour les périodes indiquées sera régi par les dispositions de l'Annexe « E ». Il est entendu que ce salarié conserve et accumule son ancienneté ainsi que son assurance collective en autant qu'il maintient les critères d'éligibilité. À la fin de son assignation temporaire, le salarié retourne à son ancien poste. De plus, il est entendu que la Compagnie n'a pas l'obligation d'afficher un poste rendu vacant par un salarié permanent qui comble un besoin de saisonnier et qu'elle peut faire comble ledit poste par un saisonnier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montebello, ce 6<sup>ième</sup> jour d'octobre 2010.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

  
Werner Sapp

  
Michel Trottier

**LETTRE D'ENTENTE # 5**  
**VALET PARKING**  
(2004)

Entre : Château Montebello GP Corporation  
(Fairmont Le Château Montebello)  
392, rue Notre-Dame  
Montebello, Qc  
J0V 1L0  
(ci-après appelé "la Compagnie")


et : Le syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), Local 4281  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>ième</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

**Objet : Sous-traitance – Valet parking**

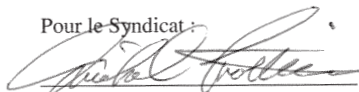
La présente est pour confirmer nos discussions à l'effet que la Compagnie convient de ne pas recourir à de la sous-traitance pour la durée de la convention collective pour le service de valet parking.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montebello, ce 6<sup>ième</sup> jour d'octobre 2010.

Pour la Compagnie :

  
Werner Sapp

Pour le Syndicat :

  
Michel Trottier

**LETTRE D'ENTENTE # 6**  
**POSTES AVEC AFFECTATIONS RÉGULIÈRES**  
(2010)

Entre : Château Montebello GP Corporation  
(Fairmont Le Château Montebello)  
392, rue Notre-Dame  
Montebello, Qc  
J0V 1L0  
(ci-après appelé "la Compagnie")

et : Le syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), Local 4281  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>ème</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1  
(ci-après appelé "le Syndicat")

ATTENDU : Que dans le cadre des négociations visant le renouvellement de la convention collective échu le 31 décembre 2009, les parties ont convenu de transformer certains postes sans affectations régulières en des postes avec des heures et des jours de repos prédéterminés.

ATTENDU : Que dans le but de maintenir de bonnes relations de travail et d'assurer la paix industrielle, la Compagnie accepte, dans le cadre de la conversion initiale de certains postes, d'effectuer cette conversion initiale en se guidant sur les paramètres suivants :

- |  |   |
|--|---|
| À la classification de « Commis à la réception » | 2 postes seront convertis en postes d'affectations régulières |
| À la classification de « Préposée aux chambres » | 4 postes seront convertis en postes d'affectations régulières |
| À la Catégorie « Économat »                      | 2 postes seront convertis en postes d'affectations régulières |

ATTENDU : Qu'une fois ces conversions effectuées, les dispositions de la convention collective auront alors préséance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montebello, ce 6<sup>ème</sup> jour d'octobre 2010.

Pour la Compagnie :

  
Werner Sapp

Pour le Syndicat :

  
Michel Trottier

**LETTRE D'ENTENTE # 7**

**PISCINE  
(2004)**

Entre : Château Montebello GP Corporation  
(Fairmont Le Château Montebello)  
(ci-après appelé "la Compagnie")

et : Le syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du  
transport et des autres travailleurs et travailleuses du  
Canada (TCA-Canada), Local 4281  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>ième</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1  
(ci-après appelé "le Syndicat")

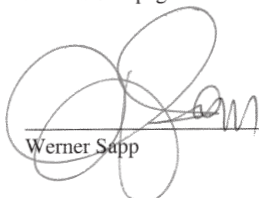
(2007) Les salariés couverts par le certificat d'accréditation AM-1005-2674 émis le 25 octobre 2001 sont régis par les dispositions de la convention collective en tenant compte des particularités suivantes:

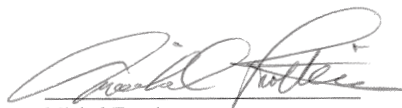
- L'horaire de travail d'un salarié ne sera pas modifié à moins de lui donner un avis préalable de quarante-huit (48) heures sauf pour des cas d'extrême urgence dus à des circonstances imprévues ou suite à des changements météorologiques.
- Le salarié cadre exclu de l'unité peut continuer de faire le travail qu'il fait présentement selon la pratique actuelle, soit la relève durant les pauses.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montebello, ce 6<sup>ième</sup> jour d'octobre 2010.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

  
Werner Sapp

  
Michel Trottier

**LETTRE D'ENTENTE # 8**  
**ASSURANCE LONG-TERME**  
(2007)

Entre : Château Montebello GP Corporation  
(Fairmont Le Château Montebello)  
(ci-après appelé "la Compagnie")

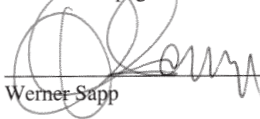
et : Le syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), Local 4281  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>ème</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1  
(ci-après appelé "le Syndicat")

Étant donné que le Syndicat veut une assurance long-terme pour les salariés de l'unité de négociation, les parties conviennent de ce qui suit :

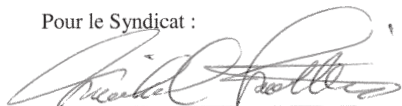
- Le Syndicat et les salariés pourront mettre en place une assurance long-terme pour les salariés de l'unité de négociation. La Compagnie ne sera pas preneur ou signataire de la police;
- Le salarié est responsable de 100% de la prime;
- La Compagnie convient de faire les déductions de la prime sur le salaire du salarié et de la transmettre à la compagnie d'assurance;
- Conformément à l'alinéa 14.3 de la convention collective, la prime du long-terme peut être incluse dans le calcul;
- Le Syndicat est responsable pour l'administration du plan d'assurance long-terme;
- La Compagnie n'est pas responsable de collecter les primes lorsque le salarié n'a pas suffisamment de revenu pour permettre la déduction;
- Dans tous les cas se rapportant à l'inclusion d'une assurance à long-terme, le Syndicat indemnisera et mettra la Compagnie à couvert de tous dommages, frais, pertes, responsabilités ou dépenses résultant de toute réclamation;
- La présente lettre ne fait pas partie de la convention collective;
- Les parties peuvent convenir de réduire la couverture de l'assurance prévue à l'article 14 de la convention dans le but de réduire la prime mensuelle. Dans le cas d'une réduction de prime suite à un changement de couverture, elle est partagée à part égale entre la prime de la Compagnie et la prime du salarié.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montebello, ce 6<sup>ème</sup> jour d'octobre 2010.

Pour la Compagnie :

  
Werner Sapp

Pour le Syndicat :

  
Michel Trottier

**LETTRE D'ENTENTE #9**  
**FONDS DE RETRAITE POUR SALARIÉ À POURBOIRE**  
**(2007)**

Entre : Château Montebello GP Corporation  
(Fairmont Le Château Montebello)  
(ci-après appelé "la Compagnie")

et : Le syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), Local 4281  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>ième</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1  
(ci-après appelé "le Syndicat")

Le Syndicat convient de mettre en place un fonds de retraite pour permettre aux salariés à pourboire d'investir une partie de leur pourboire pour la retraite.

(2010) Pour le salarié à pourboire qui participe au dit régime et qui a au moins trois (3) années de service et a travaillé un minimum de mille (1 000) heures durant l'année courante, la Compagnie contribue le ou vers le 15 décembre de chaque année le même montant que le salarié jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (\$250.00).

Advenant que le Régime de retraite de la Compagnie soit modifié afin de considérer les pourboires, cette lettre sera biffée et non applicable.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montebello, ce 6<sup>ième</sup> jour d'octobre 2010.

Pour la Compagnie :

  
Werner Sapp

Pour le Syndicat :

  
Michel Trottier

**LETTRE D'ENTENTE # 10**  
**SALARIÉS ÉTUDIANTS**  
(2010)

Entre : Château Montebello GP Corporation  
(Fairmont Le Château Montebello)  
(ci-après appelé "la Compagnie")

et : Le syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), Local 4281  
545, boul. Crémazie est, 15<sup>ième</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1  
  
(ci-après appelé "le Syndicat")

Les salariés qui étaient étudiants au 31 décembre 2009 continueront de bénéficier des mêmes avantages qu'ils avaient à cette date. Cependant, à compter de la signature de la convention collective et en regard des Congés fériés, les salariés (étudiants) qui auront accumulé moins de mille (1 000) heures travaillées dans l'année précédente seront rémunérés selon le principe d'un vingtième (1/20) prévu selon de la Loi sur les normes du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montebello, ce 6<sup>ième</sup> jour d'octobre 2010.

Pour la Compagnie :

  
\_\_\_\_\_  
Werner Sapp

Pour le Syndicat :

  
\_\_\_\_\_  
Michel Trottier

